

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายปฏิบัติการ ร้านสาขาเซเว่น อีเลฟเว่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๙๘ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๘ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๘ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๑ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๖ ส่วนใหญ่มีอายุงาน ๑-๓ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๗ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๙

๕.๑.๒ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.24$, $S.D.=0.501$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

๑. ด้านทาน การให้ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}=3.22$, $S.D.=0.722$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}=3.52$, $S.D.=0.544$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๓. ด้านอติจริยา การสละเคราะห์ทุกชนิด การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.488$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๔. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.485$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานของ อายุงานและเงินเดือน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.252$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.200$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิฐานการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.989$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.053$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.142$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.719$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.072$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการ ได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ได้ดังนี้

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

ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ได้ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน
๒. ผู้บังคับบัญชา พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓. ควรปรับปรุงในเรื่องของการบริหารงานและความยุติธรรมในการทำงานไม่เห็นแก่ตัว
๔. การปฏิบัติงานของพนักงานจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องได้รับการสนับสนุนแนะนำ จากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาที่ดี และบุคลากรในองค์กรต้องให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน
๕. การพัฒนาองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ควรพิจารณาตั้งงบประมาณในด้านระบบเทคโนโลยีให้มาก เพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้สำคัญมากๆ เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๔$, $S.D. = ๐.๕๐๑$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

๑. ด้านทาน การให้ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X} = ๓.๒๒$, $S.D. = ๐.๗๒๒$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจำรูญ อิ่มคง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๒ สอดคล้องกับงานวิจัยของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด

^๑เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^๒จำรูญ อิ่มคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน^๓

๒. ด้านปียวจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X} = ๓.๕๒$, S.D. = ๐.๕๔๔) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจำรูญ อัมคง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๔ สอดคล้องกับงานวิจัยของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน

^๓ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

^๔เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, *คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^๕จำรูญ อัมคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน^๖

๓. ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}$ = ๓.๔๘, S.D. = ๐.๔๘๘) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง^๗ สอดคล้องกับงานวิจัยของจำรูญ อิ่มคง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๘ สอดคล้องกับงานวิจัยของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน^๙

^๖ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

^๗เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, **คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^๘จำรูญ อิ่มคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^๙ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

๔. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}$ = ๓.๔๘, S.D. = ๐.๔๘๕) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง^{๑๐} สอดคล้องกับงานวิจัยของจำรูญ อัมคง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซิเนียไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซิเนียเขต ๖ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซิเนียไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซิเนียเขต ๖ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๑} สอดคล้องกับงานวิจัยของละมุล บุตรา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน^{๑๒}

^{๑๐}เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^{๑๑}จำรูญ อัมคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซิเนียไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซิเนียเขต ๖”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๒}ละมุล บุตรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.๒๕๒$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่ง งาน ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีกำลังขวัญแตกต่างกัน ควรหาสาเหตุและหาแนวทางในการเพิ่ม ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๑๓} สอดคล้องกับงานวิจัยของจำริญ อัมคง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง/ระดับ สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการแตกต่างกัน^{๑๔}

สมมติฐานที่ ๒ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.๒๐๐$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมกานต์ สาศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใน

^{๑๓}เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^{๑๔}จำริญ อัมคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๕} สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิวัฒน์ ศรีธรรมา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๖}

สมมติฐานที่ ๓ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.484$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกษม โรจนประเสริฐ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่ง งาน ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีกำลังขวัญแตกต่างกัน ควรหาสาเหตุและหาแนวทางในการเพิ่มระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๑๗} สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จำริญ อิ่มคง** ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรซ์นิยเขต ๖ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการบริษัท

^{๑๕} ปัทชนก สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๑๖} วิวัฒน์ ศรีธรรมา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๑.

^{๑๗} เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, **คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

ไพบรณียไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพบรณียเขต ๖ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง/ระดับ สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ แตกต่างกัน^{๑๘}

สมมติฐานที่ ๔ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.053$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัทสนก สาศิรี** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๙} สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิวัฒน์ ศรีธรรมา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๒๐}

สมมติฐานที่ ๕ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.052$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกษม โรจนประเสริฐ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์

^{๑๘} จารุณ อิ่มคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพบรณียไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพบรณียเขต ๖”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๙} ปัทสนก สาศิรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

^{๒๐} วิวัฒน์ ศรีธรรมา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๑.

จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่ง งาน ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีกำลังขวัญแตกต่างกัน ควรหาสาเหตุและหาแนวทางในการเพิ่ม ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๒๑} สอดคล้องกับงานวิจัยของ**จรัสญ อัมคง** ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรชณีย์เขต ๖ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการบริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรชณีย์เขต ๖ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง/ระดับ สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการแตกต่างกัน^{๒๒}

สมมติฐานที่ ๖ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($Sig=0.7194$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ปัทชนก สาศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๒๓} สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิวัฒน์ ศรีธรรมมา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

^{๒๑} เกษม ไรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, **คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^{๒๒} จรัสญ อัมคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไพรชณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไพรชณีย์เขต ๖” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๒๓} ปัทชนก สาศิริ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๔.

ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๒๔}

สมมติฐานที่ ๗ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๐๗๒) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกษม โรจนประเสริฐ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่ง งาน ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีกำลังขวัญแตกต่างกัน ควรหาสาเหตุและหาแนวทางในการเพิ่ม ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๒๕} สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรรุญ อัมคง** ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖ พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง/ระดับ สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการแตกต่างกัน^{๒๖}

^{๒๔} วิวัฒน์ ศรีธรรมา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๑.

^{๒๕} เกษม โรจนประเสริฐ, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)”, **คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๕.

^{๒๖} จรรุญ อัมคง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต ๖” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. มีหลักในการบริหารที่ชัดเจน ถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๒. จัดการกิจกรรมเพื่อให้บุคคลมีความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร
๓. จัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. จัดโครงการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์
๕. การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. พนักงานต้องพร้อมที่จะให้คำปรึกษากับประชาชนเมื่อประชาชนมาปรึกษาและต้องให้บริการด้วยความเต็มใจ
๒. ผู้บังคับบัญชาต้องมีหลักการบริหารที่ดีและต้องมีความยุติธรรมกับพนักงานในทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ
๓. ในการพิจารณาความดีความชอบ นั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แต่ต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค
๔. ผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง
๕. พนักงานต้องยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ทำมีคุณภาพ และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
๖. ผู้บังคับบัญชาต้องหมอบหมายงาน ให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ตนเองถนัดและทำให้งานมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักหลักกฏอริยาบทหรือหลักธรรมอื่นๆด้านการให้บริการของ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์
๒. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักกฏอริยาบทหรือหลักธรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

๓. ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.
ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์