

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี
Motivation Factors of Employees Working at Tesco Lotus located in Minburi Area

พชร ปัตตลาโพธิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pachara Pattalapo

E-mail: pachara.pattalapo@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7, 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6, มากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3, มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 25,001-30,000 บาท

จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6, 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ

ABSTRACT

The research of Motivation Factors of Employees Working at Tesco Lotus located in Minburi Area. The objective is to study motivation affecting to practice of Tesco Lotus staffs, within Minburi. The factors of research include job achievement area, job promotion area, respect area, payment area, work environment area and work characteristics area. That are classified by Demographic Factor were including Sex, Age, Occupation, Average monthly income, and Education. The population used is Tesco Lotus staffs. The samples used in this research amount of 180 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) The staff all respondents 180 peoples. Most are female 102 peoples representing 56.7% are male 78 peoples representing 43.3%. Most aged 20-30 years old 58 peoples representing 32.2%, 31-40 years old 57 peoples representing 31.7%, 41-50 years old 46 peoples representing 25.6%, under 20 years old 8 peoples representing 4.4% and over 55 years old 2 peoples representing 1.1% respectively. Most are the Bachelor's degree 214 peoples representing 61.14% followed by below Bachelor's degree 125 peoples representing 69.4%, followed by below Bachelor's degree 39 peoples representing 21.1%, and over Master's degree 16 peoples representing 8.9% respectively. Most are task duration 6-10 years 64 peoples representing 35.6% followed by below 3-5 years 60 peoples representing 33.3%, over 10 years 36 peoples representing 20%, and under 3 years 20 peoples representing 11.1% respectively. Most are average income per month 15,001-20,000 baht 44 peoples representing 24.4% followed by 20,001-25,000 baht 41 peoples representing 22.8%, 25,001-

30,000 baht 37 peoples representing 20.6%, 30,001 baht up 18 peoples representing 10.00%, and under 10,000 baht 6 peoples representing 3.3% respectively.

2.) Factors Affecting the Motivation of Employees Working at Tesco Lotus located within Minburi overall is at a high level. Considering each side, then that side is the highest level of job achievement area, job promotion area, respect area, payment area, work environment area, and work characteristics area respectively. Factors Affecting the Motivation of Employees Working at Tesco Lotus located within Minburi respectively.

Keywords: Motivation

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง สิ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจในขณะนี้มากที่สุด คือ สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้เศรษฐกิจในประเทศไทยนั้นเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในภาคธุรกิจ โดยส่งผลกระทบต่อบริษัทและพนักงานในบริษัท และในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในขณะนี้ที่มีการระบอบใหม่และได้ที่มีการประกาศปิดที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้หลายฝ่ายต่างวิตกกังวลกับการกลับมาระบาดของอีกครั้งของโรค แต่ก็ยังมีอีกหลายธุรกิจที่สามารถกลับมา ดำเนินการได้ ก็สร้างความหนักใจให้กับเจ้าของธุรกิจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการ ทำงานใหม่ทั้งหมด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้การดำเนินธุรกิจนั้น มีการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่น พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, น. 1-4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ ธุรกิจดำเนินได้อย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างด้านสวัสดิการและความมั่นคง การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้ดี การที่ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจทางบวกจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจทางบวกไม่ได้หมายความว่าแค่เพียง ค่าตอบแทนที่ดี เงิน รางวัลหรือโบนัสเท่านั้น แต่แรงจูงใจทางบวกที่มีคุณค่ามากที่สุดคือ การพูดให้กำลังใจในเชิงสร้างสรรค์ การ แสดงน้ำใจไมตรี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับในตัวพนักงาน เพียงเท่านี้ก็ทำให้พนักงานมีความสุขใน การทำงานและสิ่งที่ตามมาคือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทสโก้ โลตัส ในประเด็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงด้านลักษณะของงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและส่งผลให้บริษัทและพนักงาน ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในวิจัย คือ พนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี จำนวน 290 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ไม่น้อยกว่า 168 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 180 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

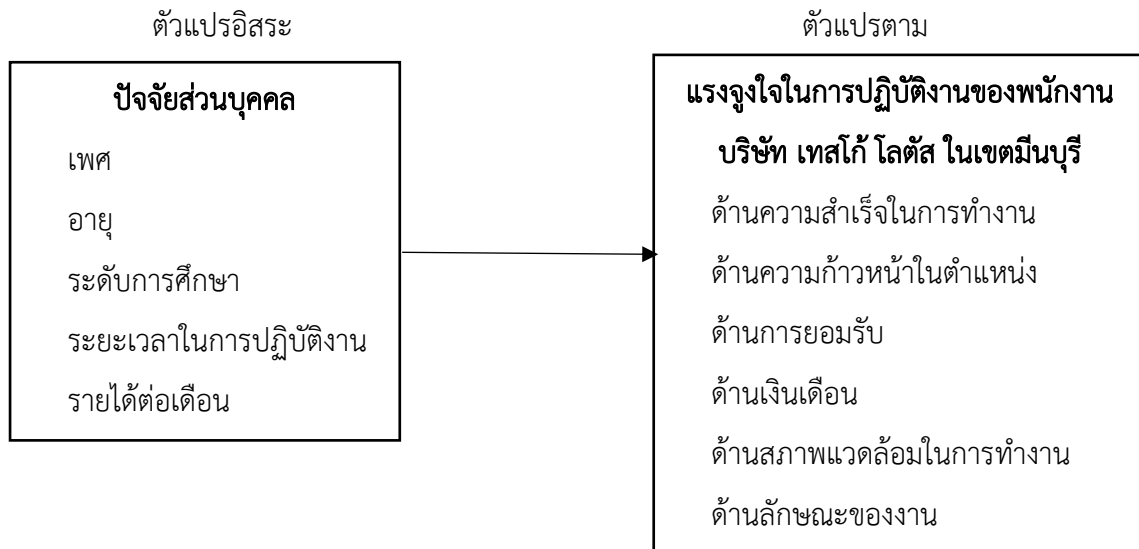
การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี

2. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมื่นบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี ซึ่ง Gibson, Iranewich and Donnelly (2009) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่
 - 1.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of Needs)
 - 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)
2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่
 - 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of Needs)

มาสโลว์ Maslow (1943) เป็นผู้ที่คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจจากความต้องการมนุษย์ โดยแหล่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเรียงลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

- 1.1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ยารักษาโรค เป็นต้น

1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้ชีวิตมั่นคงมากขึ้น เพื่อให้ปราศจากอันตรายทางกายภาพและเป็นการกลัวในการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่พักพิง เพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย มีรายได้ที่มั่นคง เช่นเงินเดือน สวัสดิการ

1.3 ความต้องการทางสังคม ต้องการความรักและการถูกยอมรับจากสังคม เพื่อให้ ตัวเองรู้สึกมีคุณค่า เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความต้องการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ ต้องการให้ตนเองเป็นที่เคารพนับถือของ ผู้อื่น ต้องการอำนาจที่เสริมพลังให้กับตนเอง เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจ

1.5 ความต้องการความสมบูรณ์ ซึ่งความต้องการในด้านนี้เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ อยากรับประทานได้ทุกอย่างในฐานะมนุษย์คน ๆ หนึ่งที่ควรจะมี เช่น พนักงานในบริษัทพยายามเพิ่มพูนทักษะและความรู้เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1966) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย โดยอธิบายว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสองปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้แบ่งเป็น ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอยากทำงานและนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงานจึงทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีก

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานและเงินเดือน

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theory)

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

นุชนารถ นาคเอี่ยม (2558) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom ว่าเป็นแนวคิดการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยอธิบายว่าบุคคลมักทำงานโดยมีความคาดหวังในการทำงานว่าเขาจะได้ผลตอบแทนจากการทำงาน โดยทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลสำเร็จของงาน (Effort-Performance relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่ทุ่มเทให้กับงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จของการทำงานกับรางวัล (Performance-Reward relationship) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับหลังจากทำงานเสร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards–Personal goals relationship) หมายถึง มูลค่าหรือคุณค่าของรางวัลที่องค์กรให้เพื่อตอบแทนพนักงานกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อคุณค่าของรางวัลที่ได้รับ หากมีคุณค่ามากพอก็สามารถจูงใจพนักงานได้

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เทสโก้ โลตัส

เทสโก้ โลตัส ดำเนินธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย ผ่านทั้งช่องทางที่เป็นสาขาและออนไลน์ โดยมีสาขาประมาณ 2,000 แห่งทั่วประเทศ ภายใต้ 5 รูปแบบร้านค้า ได้แก่ เอ็กซ์ตราไฮเปอร์มาร์เก็ต ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ ตลาดและเอ็กซ์เพรส เพื่อตอบสนองไลฟ์สไตล์ที่แตกต่างกันของลูกค้า พร้อมทั้งจำหน่ายสินค้าทางออนไลน์ 2 ช่องทางหลัก คือ เทสโก้ โลตัส ซ้อป ออนไลน์ จำหน่าย อาหารสด สินค้าอุปโภคบริโภค และร้านค้าของเทสโก้ โลตัส บนมาร์เก็ตเพลสต่างๆ อาทิ ลาซาด้า เทสโก้ โลตัส อยู่ภายใต้การดำเนินงานของกลุ่มเทสโก้ ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจค้าปลีกที่ใหญ่ที่สุดในโลก ปัจจุบันกลุ่มเทสโก้มีร้านค้าราว 6,800 สาขา ใน 10 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สาธารณรัฐไอร์แลนด์ โปแลนด์ สาธารณรัฐเชค ฮังการี สโลวาเกีย จีน อินเดีย มาเลเซีย และไทย โดยให้บริการลูกค้ากว่า 80 ล้านครั้งต่อสัปดาห์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ดวงกมล วิเชียรสารและธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ ภิญโญ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนฯ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อม ภายใน องค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการ เรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและ การเมืองมีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงใน งาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์และอดิสร ภู่อาระ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง การศึกษาค้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหา น้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคใน หน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุและรายได้ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี จำนวน 290 คน โดยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เทสโก้ โลตัส จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ เทสโก้ โลตัส สาขามีนบุรี และ เทสโก้ โลตัส ดีพาร์ทเมนท์ สโตร์ สาขาสุขาภิบาล 3 กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 180 ชุด โดยใช้สูตร Taro Yamane โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ดูจากบทที่ 5 ในส่วนที่สรุปผลของตัวแปรอิสระ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า ผู้ใช้บริการ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 36.00 ด้านอายุ พบว่า ผู้ใช้บริการ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.29 รองลงมาคือ 21-30 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.71, 41-50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ด้านอาชีพ พบว่า ผู้ใช้บริการ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 60.29 รองลงมาคือ เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14, ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.86, ว่างาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.43 และนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.29 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ใช้บริการ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71, 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29, 30,001-40,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00, 40,001-50,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.71 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ใช้บริการ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.14 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43, ปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43, ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการแอปพลิเคชัน K PLUS ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการแอปพลิเคชัน K PLUS ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสะดวก ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย และด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.32, \bar{X} = 4.29, \bar{X} = 4.27, \bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X} = 4.16, \bar{X} = 3.82, \bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ (ดูจากตารางโดยรวมเฉพาะในบทความให้ใส่ ค่า \bar{X} ลงไปด้วย)

สรุปผลการวิจัย (ดูจากบทคัดย่อภาษาไทย ห้ามย่อต้องนำมาใส่เต็มตามความเป็นจริง)

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7, 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6, ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ

1.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3, มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 25,001-30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6, 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมโนบุรี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมโนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ท่านได้รับเงินเดือนสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน บริษัทฯ มีการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ท่านได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ท่านได้เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย นาคดี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมโนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนมีผลงานที่สำเร็จ ท่านมีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จในหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดความพึงพอใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและทันสมัย สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน สถานที่ทำงานท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ การใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย นาคดี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ บริษัทฯ ให้ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทฯ โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนให้การสนับสนุนท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทฯ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล วิเชียรสารและธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ ภิญโญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำงานที่แปลกใหม่ได้เสมอ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไป บริษัทฯ ให้การสนับสนุนด้านการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของท่านอย่างต่อเนื่อง และท่านปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

6. ด้านการยอมรับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจในตำแหน่งงานและมีความภูมิใจในบริษัทฯ แห่งนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ ๆ ของบริษัท บริษัทฯ ให้ท่านเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานที่ท้าทายและใช้ความสามารถ ท่านได้รับการ

ยอมรับ ในความรู้ และความสามารถที่ท่านปฏิบัติงาน และท่านได้รับการยอมรับนับถือ ความเคารพ และยกย่องในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์และอดิสร ภูสาระ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพพจนมีผลงานที่สำเร็จ กล่าวคือ มีการจัดการอบรมให้กับพนักงานในเรื่องกระบวนการตัดสินใจและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยให้พนักงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความแน่นอน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ, ท่านมีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ กล่าวคือ กำหนดระยะเวลาในการทำงานหรือส่งงานต่อขึ้นให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานรู้จักการบริหารเวลาในการทำงานของตนเอง ปลูกฝังให้พนักงานเรียงลำดับความสำคัญของงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือเกิดข้อผิดพลาดในงานสำคัญน้อยที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง บริษัทฯ ให้ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน กล่าวคือ หัวหน้างานต้องเรียนรู้และจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมงาน โดยเข้าไปเรียนรู้กับพนักงานแต่ละกลุ่มอย่างจริงจัง และจัดจำแนกว่าบุคคลแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในระดับใด จากนั้นจึงค่อยวางตำแหน่งงานให้เหมาะสม, ท่านได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า กล่าวคือ ควรมีการจัดประชุมงานวิชาการหรือตลาดนัดวิชาการในบริษัท เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองนำผลงานออกมาสู่สายตาผู้บริหารและเพื่อนร่วมสายงาน และบริษัทควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับสายงานหรือตำแหน่งของบุคคลอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้จากเดิมที่มีอยู่แล้วให้พัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ

ด้านการยอมรับ พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการชื่นชมในความสำเร็จของพนักงาน จเช่น การมอบเกียรติบัตร การกล่าวชื่นชมพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควร ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมินบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ การกำหนดให้เงินเดือนพนักงานต้องคำนึงถึงแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นทั้งในปริมาณและคุณภาพ เช่น การเพิ่มเงินเดือนตามผลปฏิบัติการในแต่ละปี การให้ค่าตอบแทนเบี่ยชยัน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานดีเด่น การกำหนดเงินเดือนการให้เงินเดือนในแต่ละระดับให้มีความแตกต่างกันเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้นที่จะแข่งขันกันเพื่อรับภาระในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและทันสมัย กล่าวคือ ควรมีการตรวจสอบและดูแลเครื่องมือในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อการยืดระยะเวลาการใช้ของอุปกรณ์ให้นานขึ้น อัปเดตอุปกรณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เลือกซื้ออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความจำเป็นต่อบริษัท เพื่อให้บริษัทได้รับความรวดเร็วหรือความสะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพจากการใช้เครื่องใช้บริษัท

ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เทสโก้ โลตัส ในเขตมีนบุรี อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง ควรมีกิจกรรมหรือมีการจัดอบรมที่ส่งผลทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แก่พนักงานเพื่อส่งผลให้เกิดผลดีกับงานที่พนักงานกำลังปฏิบัติ , ควรมอบหมายงานให้กับเหมาะสมกับตำแหน่ง

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์, และอดิสร ภู่อสาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1). สืบค้น 4 มกราคม 2564, จาก file:///C:/Users/Admin/Downloads/240033-Article%20Text-849245-1-10-20200630%20(1).pdf
- กัลยารัตน์ อีระชนชัยกุล. (2563). *การบริหารคนแบบ New Normal*. สืบค้น 10 มกราคม 2564, จาก <https://www.spu.ac.th/fac/business/th/content.php?cid=20850>
- ขวัญฤทัย นาคดี. (2557) *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา* (การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. นครราชสีมา.
- ดวงกมล วิเชียรสารและธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(6). สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://he02.tcithaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/194965>

- นุชนารถ นาคเอี่ยม. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคุณภาพชีวิตการทำงานที่คาดหวังของ พนักงานบริษัท ซีพีออลจำกัด (มหาชน)*. สืบค้น 10 มกราคม 2564, จาก http://www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/datachange/datachange25_2015-09-10.pdf
- บุษบา เชิดชู (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลองจังหวัดจันทบุรี* (ปัญหาพิเศษ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี* (งานนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James Jr. (1982). *Organizations : Behavior, Structure, Process*. (4th ed.). Texas : Business Publication, Inc.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Retrieved May 10, 2020, from <https://www.scirp.orgreference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1703741>