

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์  
ในกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE JOB MOTIVATION SATISFACTION  
OF EMPLOYEES BIG C SUPERCENTER AT BANGKOK

กิ่งดาว เกิดประดิษฐ์<sup>1</sup> กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-Test, F-Test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปฏิบัติการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจ แต่อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งงาน, อายุงาน, รายได้เฉลี่ย

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้านความมั่นคงปลอดภัย, ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์

#### ABSTRACT

This study aimed to study (1) the difference of personal factors that influence satisfaction in the motivation of the employees Big C Supercenter At Bangkok (2) the study of the job motivation factors affecting satisfaction in the performance of the employees Big C Supercenter At Bangkok

The sample used in this research was an employee of the Big C Supercenter At Bangkok amount 400 people. The research tools used is the questionnaire and Data were analyzed by using Statistical Packet for the Social Sciences. The statistics used to analysis data is frequency, percent, minimum, maximum, mean, standard deviation, t-Test, F-Test, One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis (MRA) a significance level of 0.05.

The results showed that the sample is representative of the employees of the Big C Supercenter At Bangkok. Most are female, age between 26 to 35 years, education Bachelor's degree, position operating, work experience lower 5 years, married status, the average monthly income of 15,001 to 20,000 baht.

1. Personal factors including sex, position or function and work experience that different have no result of the job motivation satisfaction but age,

educational level, status, work experience , average monthly income that different have result of the job motivation satisfaction

2. Motivation factors including Achievement , Safety and Security , Working Condition have result of the job motivation satisfaction. Correlated with satisfaction with the performance of the employees Big C Supercenter At Bangkok. Statistically significant at the level 0.05.but The Esteem, Growth and Position and Administration have no result of the job motivation satisfaction.

**KEYWORD:** MOTIVATION , BIG C

### 1. บทนำ

ทรัพยากรทางการบริหารขององค์กรประกอบไปด้วยปัจจัยการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และเทคนิควิธีการทำงาน เห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์เป็นผู้บริหารจัดการปัจจัยการบริหารอื่นๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อย่างเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพด้วยความประหยัด ซึ่งในทางตรงกันข้ามนั้น ทรัพยากรมนุษย์เองก็สร้างปัญหาให้กับองค์กรได้เช่นเดียวกัน มนุษย์ในองค์กรมีความหลากหลายและมีชีวิตจิตใจ รวมถึงความคาดหวังและความต้องการจากองค์กร

แรงจูงใจเป็นกลไกของพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินต่อไป และควบคุมกิจกรรม แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามที่ต้องการเกิดจากสาเหตุหลายประการ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นในฐานะพนักงานคนหนึ่งของห้างบิ๊กซี มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ในกรุงเทพมหานคร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์

#### ประโยชน์ของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานทางธุรกิจ
2. เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานทางธุรกิจ
3. เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงาน
4. เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. เพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,800 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานพนักงานห้างบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ในปี 2556 โดยใช้สูตรคำนวณ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ของประชากร ตามสูตรของ Yamane

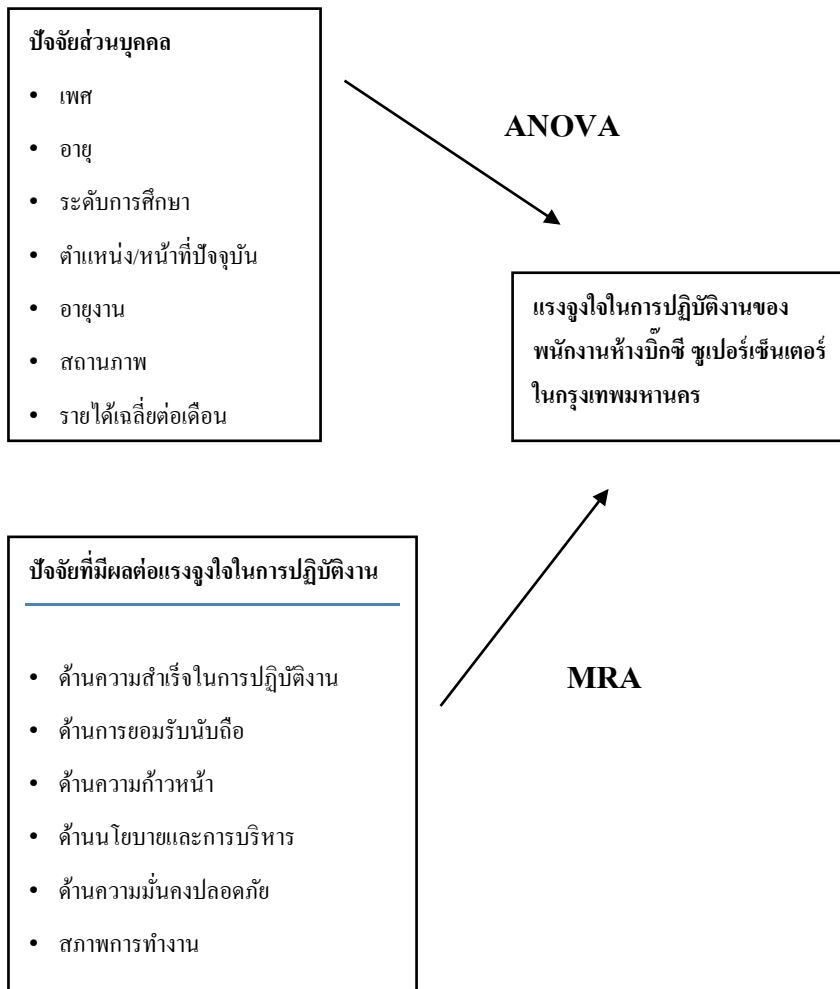
### 3. ขอบเขตระยะเวลาที่ดำเนินการ

การเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม พ.ศ. 2556 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



## 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุ งาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปริญญา สัตยธรรม(2550)ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ต จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (1) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ,สภาพและสิ่งแวดลอมในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชา, การทำงานร่วมกันเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน (2) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่เงินเดือนและสวัสดิการ, ความก้าวหน้าในการทำงาน

สุรัตน์จิ์ คุณตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขต

กรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### 3. วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานห้างบีกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามลักษณะของสถานประกอบการ การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) โดยสุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 400 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยวิธีแบบสะดวก โดยการแจกแบบสอบถามจากพนักงานห้างบีกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

3.1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานของห้างบีกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน สถานภาพ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด (closed ended question) แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 11 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 0 ถึงระดับ 10 เป็นคำถามเชิงบวก โดยมีข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 11 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 0 ถึงระดับ 10 เป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 5 ข้อ

### 3.2 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง ประกอบงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ผู้วิจัยทำการการสร้างแบบสอบถามจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จากกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้

3.2.3 ผู้วิจัยทำการทดสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยทำการสุ่มสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

3.2.4 ผู้วิจัยทำการแจกแบบทดสอบไปยังกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิง บทความในวารสาร อินเทอร์เน็ต และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลขึ้นมาใหม่ตามกลุ่มประชากรที่กำหนด จำนวน 400 คน โดยได้รับความร่วมมือจากห้างบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำนักงานใหญ่ ราชดำริ จากกลุ่มประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้



จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ( Population and Sampling Procedures) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ฝ่ายออฟฟิศ และฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 3,800 คน ซึ่งการเลือกประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากเป็นผู้วิจัยต้องการทราบแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยสุ่มตัวอย่างตาม (Taro Yamane,1973:725) จำนวน 400 คนโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน สถานภาพ และรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัย และสภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

#### 4. การวิเคราะห์และสรุปผล

##### 4.1 ผลการศึกษาจากข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปฏิบัติการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

##### 4.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

- อายุ การศึกษา อายุงาน สถานภาพ รายได้ ที่แตกต่างกันมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

#### 4.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่า นัยสำคัญ	ผลการ ทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.440	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.000	ยอมรับ
การศึกษา	F-Test	0.000	ยอมรับ
ตำแหน่ง	F-Test	0.289	ปฏิเสธ
อายุงาน	F-Test	0.000	ยอมรับ
สถานภาพ	F-Test	0.010	ยอมรับ
รายได้	F-Test	0.000	ยอมรับ

<b>สมมติฐานที่ 2</b> ด้านแรงจูงใจในการทำงาน			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	MRA	0.155	ปฏิเสธ
ด้านการยอมรับนับถือ	MRA	0.045	ยอมรับ
ด้านความก้าวหน้า	MRA	-0.011	ยอมรับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	MRA	0.030	ยอมรับ
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	MRA	0.124	ปฏิเสธ
ด้านสภาพการทำงาน	MRA	0.181	ปฏิเสธ

ตาราง แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.397	0.646		6.808	0.000*
ความสำเร็จ	0.155	0.064	0.140	2.435	0.015*
การยอมรับนับถือ	0.045	0.062	0.041	0.720	0.472
ความก้าวหน้า	-0.011	0.057	-0.011	-0.194	0.847
นโยบาย/การบริหาร	0.030	0.055	0.030	0.546	0.586
ความมั่นคงปลอดภัย	0.124	0.057	0.118	2.196	0.029*
สภาพการทำงาน	0.181	0.054	0.175	3.371	0.001*
F	8.447				
Sig.	0.000				
R	0.338 <sup>a</sup>				
R Square	0.114				
Adjusted R Square	0.101				
Std. Error of the Estimate	0.882				

จากตาราง 4.28 สรุปได้ว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน( $X_1$ ) ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย( $X_2$ ) และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน( $X_3$ ) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน( $Y$ ) ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เท่ากับร้อยละ 88.2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.338 จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการ

ถดถอยพหุคูณที่สร้างจากค่าพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของคะแนนดิบ  
ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 4.397 + 0.155X_1 + 0.124X_2 + 0.118X_3$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.140X_1 + 0.118X_2 + 0.175X_3$$

### สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

-ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ  
อยู่ระหว่าง 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน  
ปฏิบัติการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

-โดยจากสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึง  
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร  
แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเพศ, ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ไม่มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานต่างกัน แต่อายุ, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับการศึกษา, ที่  
แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็น  
เตอร์ ในกรุงเทพมหานคร

โดยจากสมมติฐานที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ  
ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มี  
ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์  
ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัย  
ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ในกรุงเทพมหานคร  
ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

จากการสำรวจการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย

ส่วนบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ซึ่งข้าพเจ้าเห็นว่า ตำแหน่งงานน่าจะมีความแตกต่างกันในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนดำเนินงาน กิจกรรมของแผนกทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทางด้านตำแหน่งงานให้มีความสำคัญและสามารถดึงดูดใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากการสำรวจการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้า ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถกำหนดแผนดำเนินงานกิจกรรมของแผนกทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งการวางแผนทางการปฏิบัติงานและกำหนดกลยุทธ์ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

จากการสำรวจการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน ความคาดหวังที่ได้รับจากการทำงาน กลับมีคะแนนน้อยทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดระบบค่าตอบแทนให้มีความดึงดูดใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่านี้ และสิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม, มีความสะดวก รวดเร็ว

จากการสำรวจการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรจะนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในกำหนดนโยบาย ภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานการวางแผนพัฒนานุเคราะห์และองค์กรควบคู่กันไป กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานขององค์กรรวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และกำหนดกลยุทธ์องค์กรทางด้านการพัฒนาองค์กร

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการศึกษารายละเอียดในเชิงลึก โดยใช้เครื่องมือ

วิจัยที่มีประสิทธิภาพอื่น ๆ ควบคู่กัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ที่จะช่วยส่งเสริมการศึกษาให้มีความละเอียดมากขึ้นในมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างกัน

ควรทำการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้และติดตามผลเป็นระยะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของพนักงานเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

### เอกสารอ้างอิง

ณัฐวดี สนมหอม (2550) .ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน).ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม,กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรัตน์จิ คุตระกุล. (2550).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา

ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.ค้นเมื่อ วันที่ 10 มีนาคม 2556.

[http://dcms.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse\\_type=title&titleid=239954&display=list\\_subject&q=%BE%B9%D1%A1%A7%D2%B](http://dcms.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=239954&display=list_subject&q=%BE%B9%D1%A1%A7%D2%B)