

ชัยวัฒน์ เอมวงศ์ (2559) ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์
 สารนิพนธ์ (รป.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร
 อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ปกรณั์ ปรีชาภรณ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ประชากรในครั้งนี คือพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ จำนวน 203 คน โดยใช้ตารางการสุ่มของ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 68.47 เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 เป็นโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.36 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.48 ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 80.79 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.42 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.53 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.27 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์มากที่สุดอยู่ในลำดับแรก คือด้านลักษณะเนื้อหาของงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องการได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของรังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม. 18 วิศวรรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมในสำนักงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด เป็นต้น มีความเหมาะสม ส่วนปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์อยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม สำหรับการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจของพนักงานศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้าน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้าน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ด้านผลตอบแทน ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องมีนโยบายในการวางแผนเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละเดือนของพนักงานให้มีความเหมาะสม 2) ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องส่งเสริมและมีการวางแผนที่ดีให้พนักงานมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต 4) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ผู้บริหารของ

ศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องมีการกำหนดวิธีประเมินผลที่ชัดเจนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม 6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องมีการกำหนดการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันให้เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในสำนักงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด เป็นต้น มีความเหมาะสม