

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นทำการสรุปผลการศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางบรรยาย โดยแบ่งผลการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

**ส่วนที่ 3** ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตแตกต่างกัน

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. แรงจูงใจ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

**ส่วนที่ 5** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	24.40
หญิง	155	75.60
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 และเพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20 - น้อยกว่า 30 ปี	72	35.10
อายุ 31 - น้อยกว่า 40 ปี	57	27.80
อายุ 41 - น้อยกว่า 50 ปี	52	25.40
อายุ 51 ปีขึ้นไป	24	11.70
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 -

น้อยกว่า 40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - น้อยกว่า 50 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	153	74.60
ปริญญาตรี	49	23.90
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.50
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	28	13.70
1 - น้อยกว่า 9 ปี	113	55.10
10 - น้อยกว่า 19 ปี	41	20.00
20 ปีขึ้นไป	23	11.20
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - น้อยกว่า 9 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - น้อยกว่า 9 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - น้อยกว่า 19 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.70 และระยะเวลาในการทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีระยะเวลา ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการสาขา	13	6.30
ผู้จัดการแผนก	34	16.60
พนักงานอาวุโส	15	7.30
พนักงานปฏิบัติการ	143	69.80
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนก มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโส มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และตำแหน่งงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการสาขา มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	109	53.20
15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท	79	38.50
40,000 – น้อยกว่า 64,999 บาท	14	6.80
65,000 บาทขึ้นไป	3	1.50
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 205 คน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,000 บาท กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ถัดไปเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 40,000 – น้อยกว่า 64,999 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และช่วงอัตราเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 65,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ</b>			
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
1.1 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.01	0.79	มาก
1.2 บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	4.01	0.87	มาก
1.3 บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน	3.64	1.04	มาก
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>			
2.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.78	มาก
2.2 ในองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.73	0.86	มาก
2.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	3.78	0.90	มาก
<b>3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
3.1 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.77	0.82	มาก
3.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	3.91	0.86	มาก
3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมือเสมอ	3.76	0.78	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.4 งานที่ท่านทำอยู่มี โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	3.98	0.85	มาก
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>			
4.1 ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.12	0.80	มาก
4.2 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบาย การปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทฯอย่างเต็มที่	4.20	0.80	มาก
4.3 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.86	0.87	มาก
<b>5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน</b>			
5.1 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.82	0.91	มาก
5.2 บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.87	0.90	มาก
5.3 องค์กรที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.94	มาก
<b>แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน</b>			
<b>1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>			
1.1 การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ยึดหลักความรู้ความสามารถ หรือทักษะของพนักงาน	3.51	0.84	มาก
1.2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ	3.29	0.96	ปานกลาง
1.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.94	ปานกลาง
1.4 นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ มีความชัดเจน	3.47	0.97	มาก



ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>2. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>			
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร	3.76	0.84	มาก
2.2 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารเหมาะสม	3.83	0.84	มาก
2.3 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่างๆได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.75	0.87	มาก
<b>3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร</b>			
3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา	3.68	0.88	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.63	1.00	มาก
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอเมื่อท่านทุ่มเท ใจกับการทำงาน	3.53	1.01	มาก
<b>4. ด้านสภาพการทำงาน</b>			
4.1 มีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.54	0.82	มาก
4.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม	3.60	0.87	มาก
4.3 สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคาร	3.61	0.90	มาก
<b>5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>			
5.1 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.54	0.94	มาก
5.2 หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.60	0.98	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.3 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.68	0.98	มาก
<b>6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>			
6.1 ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.88	0.85	มาก
6.2 ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.73	0.95	มาก
6.3 ข้าพเจ้าคิดว่าบริษัทฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	4.14	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.7 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{X} = 3.29$  และ S.D. = 0.96) และข้อคำถามที่ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.40$  และ S.D. = 0.94) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สามารถสรุปแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ในแต่ละด้าน โดยรวมดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.732	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.77	0.703	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.85	0.715	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.06	0.736	มาก
5. โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	3.84	.859	มาก
รวม	<b>3.99</b>	<b>0.556</b>	<b>มาก</b>
<b>แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.42	0.817	มาก
2. นโยบายและการบริหาร	3.78	0.788	มาก
3. ความสัมพันธ์กับบุคลากร	3.61	0.897	มาก
4. สภาพการทำงาน	3.59	0.772	มาก
5. การปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.902	มาก
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.92	0.769	มาก
รวม	<b>3.66</b>	<b>0.824</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.690</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$  และ S.D. = 0.690)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.06$  และ S.D. = 0.736) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D. = 0.732) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.85$  และ S.D. = 0.715) โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.84$  และ S.D. = 0.859) และการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.77$  และ S.D. = 0.703) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.92$  และ S.D. = 0.769) รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.78$  และ S.D. = 0.788) การปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.61$  และ S.D. = 0.902) ความสัมพันธ์

กับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.61$  และ S.D. = 0.897) และสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.59$  และ S.D. = 0.772) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก</b>			
1.1 ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่	4.14	0.742	มาก
1.2 ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับ บัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	4.08	0.759	มาก
1.3 ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ	4.12	0.838	มาก
1.4 ท่านจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานที่บริษัทฯ	3.85	0.935	มาก
<b>2. ด้านความรู้สึก</b>			
2.1 ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.897	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.73	0.897	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.69	0.912	มาก
2.4 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทฯ	3.78	0.916	มาก
2.5 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทฯ เท่าเทียมกับคนอื่น	3.78	0.928	มาก
2.6 ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในบริษัทฯ	3.80	0.893	มาก
<b>3. ด้านการรับรู้</b>			
3.1 ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	3.78	0.839	มาก
3.2 เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา	3.73	0.919	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติ	3.72	0.928	มาก
3.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.938	มาก
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี	3.60	0.952	มาก

จากตารางที่ 4.9 การศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สามารถสรุปจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ในแต่ละด้านโดยรวมดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.05	0.735	มาก
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.73	0.801	มาก
3. ด้านการรับรู้	3.69	0.842	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.793</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 การศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$  และ S.D. = 0.793)

เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ( $\bar{X} = 4.05$  และ S.D. = 0.735) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 3.73$  และ S.D. = 0.801) และความจงรักภักดีด้านการรับรู้ ( $\bar{X} = 3.69$  และ S.D. = 0.842) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ตแตกต่างกัน

$H_0$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า T-test (T-test for Independent Sample) และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากค่า F-test (One-way ANOVA) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	50	4.10	0.848	0.051	0.554
	หญิง	155	4.03	0.697		
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก	ชาย	50	3.66	0.867	0.056	0.479
	หญิง	155	3.76	0.781		
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ชาย	50	3.52	0.969	0.059	0.103
	หญิง	155	3.75	0.792		
รวม	ชาย	50	3.76	0.775	0.049	0.474
	หญิง	155	3.84	0.674		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามเพศ มีค่า  $p = 0.474$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศชายและ

เพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	3.240	3	1.080	2.030	0.111
	ภายในกลุ่ม	106.945	201	0.532		
	รวม	110.185	204			
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึ	ระหว่างกลุ่ม	1.599	3	0.533	0.828	0.480
	ภายในกลุ่ม	129.434	201	0.644		
	รวม	131.033	204			
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.549	3	0.850	1.203	0.310
	ภายในกลุ่ม	141.970	201	0.706		
	รวม	144.519	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.742	3	0.581	1.191	0.314
	ภายในกลุ่ม	97.934	201	0.487		
	รวม	99.675	204			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามอายุ มีค่า  $p = 0.314$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.453	2	0.727	1.350	0.262
	ภายในกลุ่ม	108.732	202	0.538		
	รวม	110.185	204			
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึ	ระหว่างกลุ่ม	2.209	2	1.104	1.732	0.180
	ภายในกลุ่ม	128.825	202	0.638		
	รวม	131.033	204			
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.491	2	0.746	1.053	0.351
	ภายในกลุ่ม	143.028	202	0.708		
	รวม	144.519	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.686	2	0.843	1.738	0.178
	ภายในกลุ่ม	97.989	202	0.485		
	รวม	99.675	204			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า  $p = 0.178$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	2.887	3	0.962	1.803	0.148
	ภายในกลุ่ม	107.297	201	0.534		
	รวม	110.185	204			
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.954	3	0.985	1.545	0.204
	ภายในกลุ่ม	128.079	201	0.637		
	รวม	131.033	204			
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.971	3	0.990	1.406	0.242
	ภายในกลุ่ม	141.548	201	0.704		
	รวม	144.519	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.842	3	0.947	1.966	0.120
	ภายในกลุ่ม	96.834	201	0.482		
	รวม	99.675	204			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า  $p = 0.120$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดี  
ต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	2.733	3	0.911	1.704	0.167
	ภายในกลุ่ม	107.452	201	0.535		
	รวม	110.185	204			
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	1.442	3	0.481	0.745	0.526
	ภายในกลุ่ม	129.591	201	0.645		
	รวม	131.033	204			
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	.222	3	0.074	0.103	0.958
	ภายในกลุ่ม	144.297	201	0.718		
	รวม	144.519	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.212	3	0.404	0.825	0.481
	ภายในกลุ่ม	98.463	201	0.490		
	รวม	99.675	204			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อ  
องค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า  $p = 0.481$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$   
ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดี  
ต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่  
สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.386	3	0.462	0.854	0.466
	ภายในกลุ่ม	108.799	201	0.541		
	รวม	110.185	204			
ความจงรักภักดี ด้านความรู้สึ	ระหว่างกลุ่ม	7.380	3	2.460	3.999	0.009*
	ภายในกลุ่ม	123.653	201	0.615		
	รวม	131.033	204			
ความจงรักภักดี ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.973	3	1.658	2.388	0.070
	ภายในกลุ่ม	139.546	201	0.694		
	รวม	144.519	204			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>4.099</b>	<b>3</b>	<b>1.366</b>	<b>2.874</b>	<b>0.037*</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>95.576</b>	<b>201</b>	<b>0.476</b>		
	รวม	<b>99.675</b>	<b>204</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน มีค่า  $p = 0.481$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความจงรักภักดีด้านความรู้สึ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน ดังนั้น พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบผลต่างรายคู่ (Multiple Comparisons) จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Medthod)

อัตราเงินเดือน	N	$\bar{X}$	น้อยกว่า	15,000 – น้อยกว่า	40,000 – น้อยกว่า	65,000 บาทขึ้นไป
			15,000 บาท	39,999 บาท	64,999 บาท	บาท
			3.72	3.94	3.84	4.63
น้อยกว่า 15,000 บาท	109	3.72	-	-	-	-
15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท	79	3.94	-0.218*	-	-	-
40,000 – น้อยกว่า 64,999 บาท	14	3.84	-0.121	0.097	-	-
65,000 บาท ขึ้นไป	3	4.63	-0.898*	-0.680	-0.777	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Medthod) พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 39,999 บาท จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,000 บาท ขึ้นไป จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. แรงจูงใจ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

$H_0$  : แรงจูงใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : แรงจูงใจที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวต่อตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.18** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่มีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.910 <sup>a</sup>	0.827	0.818	0.299

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), แรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ 0.910 ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความความจงรักภักดีต่อองค์กรเพียง 82.7% การพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.299

ตารางที่ 4.19 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ที่มีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
1	Regression	82.471	11	7.497	84.105	0.00*
	Residual	17.205	193	.089		
	Total	99.675	204			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), ความสำเร็จในการทำงาน , การยอมรับนับถือ , ลักษณะงานที่ปฏิบัติ , ความรับผิดชอบ , โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน , ค่าตอบแทนและสวัสดิการ , นโยบายและการบริหาร , ความสัมพันธ์กับบุคลากร , สภาพการทำงาน , การปกครองบังคับบัญชา , ความมั่นคงในการทำงาน

b. Dependent Variable : ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.19 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พบว่ามีค่าสถิติ F เท่ากับ 84.105 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00\* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อความความจงรักภักดีต่อองค์กรของธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

Mode I	แรงจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig. (P)
1	ค่าคงที่ (Constant)	0.022	0.136		0.163	0.870
	ความสำเร็จในการ ทำงาน	0.037	0.045	0.039	0.817	0.415
	การยอมรับนับถือ	0.145	0.055	0.145	2.617	0.010*
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.041	0.056	0.042	0.727	0.468
	ความรับผิดชอบ	0.152	0.047	0.161	3.221	0.001*
	โอกาสเจริญก้าวหน้า ในงาน	-0.006	0.044	-0.008	-0.144	0.886
	ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	-0.025	0.038	-0.029	-0.645	0.520
	นโยบายและการ บริหาร	-0.010	0.043	-0.012	-0.239	0.812
	ความสัมพันธ์กับ บุคลากร	0.155	0.039	0.199	3.946	0.000*
	สภาพการทำงาน	0.038	0.044	0.042	0.867	0.387
	การปกครองบังคับ บัญชา	0.213	0.037	0.275	5.815	0.000*
	ความมั่นคงในการ ทำงาน	0.260	0.041	0.286	6.301	0.000*

**Constant = 0.022, R = 0.910, R Square = 0.827, SEE = 0.299**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable : ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.20 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้  $\hat{Y} = 0.022 + 0.145$  (การยอมรับนับถือ)  $+ 0.152$  (ความรับผิดชอบ)  $+ 0.155$  (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)  $+ 0.213$  (การปกครองบังคับบัญชา)  $+ 0.260$  (ความมั่นคงในการทำงาน)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ  $t$  พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า **B** ของความมั่นคงในการทำงาน = 0.260 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.260 หน่วย

ค่า **B** ของการปกครองบังคับบัญชา = 0.213 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.213 หน่วย

ค่า **B** ของความสัมพันธ์กับบุคลากร = 0.155 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย

ค่า **B** ของความรับผิดชอบ = 0.152 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย

ค่า **B** ของการยอมรับนับถือ = 0.145 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.145 หน่วย

ค่า **B** ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ = 0.041 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.041 หน่วย

ค่า **B** ของสภาพการทำงาน = 0.038 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.038 หน่วย

ค่า **B** ของความสำเร็จในการทำงาน = 0.037 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.037 หน่วย

ค่า **B** ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ = -0.025 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น -0.025 หน่วย

ค่า **B** ของนโยบายและการบริหาร = -0.010 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.041 หน่วย

ค่า **B** ของโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน = -0.006 หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น -0.006 หน่วย

โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีค่า  $p = 0.886$  มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

นโยบายและการบริหาร มีค่า  $p = 0.812$  มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน



ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า  $p = 0.520$  มากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า  $p = 0.468$  มากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า  $p = 0.415$  มากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

สภาพการทำงาน มีค่า  $p = 0.387$  มากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

การยอมรับนับถือ มีค่า  $p = 0.010^*$  น้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความรับผิดชอบ มีค่า  $p = 0.001^*$  น้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความสัมพันธ์กับบุคลากร มีค่า  $p = 0.000^*$  น้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

การปกครองบังคับบัญชา มีค่า  $p = 0.000^*$  น้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความมั่นคงในการทำงาน มีค่า  $p = 0.000^*$  น้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

พบว่า มี 5 ตัวแปร คือ การยอมรับนับถือ ( $p = 0.010$ ,  $\mathbf{B} = 0.145$ ) ความรับผิดชอบ ( $p = 0.001$ ,  $\mathbf{B} = 0.152$ ) ความสัมพันธ์กับบุคลากร ( $p = 0.000$ ,  $\mathbf{B} = 0.155$ ) การปกครองบังคับบัญชา ( $p = 0.000$ ,  $\mathbf{B} = 0.213$ ) และ ความมั่นคงในการทำงาน ( $p = 0.000$ ,  $\mathbf{B} = 0.260$ ) ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 91.0 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้อีกร้อยละ 9.0 ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = 0.022 + 0.145 (\text{การยอมรับนับถือ}) + 0.152 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.155 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.213 (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 0.260 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน})$$

$$\text{Adjusted R Square} = 0.818, R = 0.910, F = 84.105, p\text{-value} = 0.870$$

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต คือ 1.ด้านการยอมรับนับถือ 2.ความรับผิดชอบ 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4.การปกครองบังคับบัญชา 5.ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น (ความสัมพันธ์เชิงบวก) จะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	11	5.37
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	194	94.63
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.21 จากกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 205 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 5.37 และมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 94.63

ตารางที่ 4.22 แสดงรายละเอียดประเด็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จำนวน 12 คน

คนที่	ข้อเสนอแนะ
1	ต้องการให้จัดการเรื่อง โครงสร้างพนักงานให้เพียงพอกับงาน การจัดการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน (พนักงานน้อยไม่สามารถส่งไปอบรมได้ เพราะไม่มีคนทำงาน) เพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน การบริการและความก้าวหน้าขององค์กร ธุรกิจมากขึ้น
2	อยากได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา
3	ขาดการสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือ ด้านการชี้แนะในเรื่องการทำงาน และสถานที่ทำงานไกลเกินไปไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ใช้เวลาเดินทางพอกๆกับเวลาทำงาน ในขณะที่สถานที่ทำงานใกล้ๆกลับบ้านหลายแห่ง
4	ยืมสูในงาน
5	การเวียนแผนก
6	การบริหารงานของผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่ง ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ถ้าพนักงานไม่เพียงพอก็ควรที่รับคนเพิ่ม
8	อยากย้ายสาขา โดยที่ไม่ต้องลาออกก่อน
9	ภูมิใจในความเป็นฟูรีเทลฯ
10	ถ้าคุณไม่เข้าใจตัวเอง... คุณจะทำงานไปเพื่ออะไร "ไม่ว่าจะหาได้ดีแค่ไหน แต่ถ้าบริหารจัดการ(คน)ไม่ดี ก็ไม่มีประโยชน์" หามาก็อยู่ไม่ทน คนทนก็อยู่ไม่ทน
11	อยากให้กำหนดการอบรมพนักงาน ระดับ staff นอกสถาน ปีละ 1 ครั้ง

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

จากการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
<b>สมมติฐานข้อที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน			
1.1 เพศ	T-test for Independent Sample		✓
1.2 อายุ			✓
1.3 ระดับการศึกษา			✓
1.4 ระยะเวลาในการทำงาน	F-test (One-way ANOVA)		✓
1.5 ตำแหน่งงาน			✓
1.6 อัตราเงินเดือน		✓	
<b>สมมติฐานข้อที่ 2</b> แรงจูงใจในการที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต			
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
2.1. ความสำเร็จในการทำงาน			✓
2.2. การยอมรับนับถือ		✓	
2.3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			✓
2.4. ความรับผิดชอบ		✓	
2.5. โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน			✓
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
2.6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Multiple Regression		✓
2.7 นโยบายและการบริหาร			✓
2.8 ความสัมพันธ์กับบุคลากร		✓	
2.9 สภาพการทำงาน			✓
2.10 การปกครองบังคับบัญชา		✓	
2.11 ความมั่นคงในการทำงาน		✓	