

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัย ความสัมพันธ์ของการได้รับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า จำนวน 320 คน ตามลำดับดังนี้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

**ตารางที่ 4-1** จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไป

รายการ	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	126	39.4
หญิง	194	60.6
รวม	320	100.0
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	93	29.1
25 -35 ปี	212	66.3
36 -45 ปี	10	3.1
มากกว่า 45 ปี	5	1.6
รวม	320	100.0
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา, ปวส	145	45.3
ปริญญาตรี	156	48.8
ปริญญาโท	19	5.9
ปริญญาเอก	-	-
รวม	320	100.0
<b>4. ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 2 ปี	134	41.9
2-5 ปี	158	49.4
6-10 ปี	28	8.8
11-15 ปี	-	-
16 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	320	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	69	21.6
15,001- 20,000 บาท	202	63.1
20,001 – 30,000 บาท	47	14.7
30,001 – 40,000 บาท	2	0.6
40,001 – 50,000 บาท	-	-
50,001 บาทขึ้นไป	-	-
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และ 39.4 ตามลำดับ

อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อายุ 36-45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อนุปริญญา, ปวส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 2-5 ปี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระยะเวลา น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001- 20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า  
ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

**ตารางที่ 4-2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน  
ห้างสรรพสินค้า โดยรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจ	4.18	.690	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.15	.679	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>.664</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง,  
1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมาก  
ที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ( $\bar{X}=4.18$ ) รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน ( $\bar{X}=4.15$ )

**ตารางที่ 4-3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.24	.803	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	4.09	.918	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง	4.25	.804	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา	4.05	.901	มาก
5. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	4.27	.831	มาก
6. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	.865	มาก
7. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.19	.799	มาก
8. ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของท่าน	4.16	.843	มาก
9. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	4.24	.801	มาก
10. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางปฏิบัติของงาน	3.93	.999	มาก
11. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านทำอยู่อย่างเต็มที่	4.18	.873	มาก
12. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	4.20	.855	มาก
13. ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น	3.99	.799	มาก
14. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่หน่วยงานมอบให้แก่ท่าน	4.13	.757	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>.690</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, 1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ( $\bar{X}=4.27$ ) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ( $\bar{X}=4.25$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=4.24$ )

**ตารางที่ 4-4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ด้านปัจจัยค่าจูน

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน	4.01	.894	มาก
2. องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ	4.13	.857	มาก
3. กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความเป็นธรรม	4.03	.918	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงานของท่าน	4.24	.755	มาก
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	.942	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	4.08	.904	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	4.18	.930	มาก
8. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	4.25	.739	มาก
9. สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน	4.35	.706	มาก
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมหรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม	4.33	.700	มาก
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	4.06	1.016	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มั่นคงที่สุด	4.15	.956	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>.679</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, 1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการทำงานโดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน ( $\bar{X}=4.35$ ) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมหรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ( $\bar{X}=4.33$ ) สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=4.25$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการ

**ตารางที่ 4-5** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยรวม

ปัจจัยค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือน	4.55	.501	มากที่สุด
2. เงินประจำตำแหน่ง	4.49	.500	มาก
3. ค่าล่วงเวลา	4.52	.501	มากที่สุด
4. สวัสดิการ	4.41	.535	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>.424</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง, 1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.49$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน ( $\bar{X}=4.55$ ) รองลงมา ค่าล่วงเวลา ( $\bar{X}=4.52$ ) เงินประจำตำแหน่ง ( $\bar{X}=4.49$ ) และสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.41$ )

**ตารางที่ 4-6** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน  
ห้างสรรพสินค้า ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน	4.58	.690	มากที่สุด
2. ค่าตอบแทนและเงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ และสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.53	.733	มากที่สุด
3. กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน	4.57	.592	มากที่สุด
4. จ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนตามโครงสร้างเงินเดือน	4.52	.680	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>.501</b>	<b>มากที่สุด</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง,  
1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านเงินเดือนโดยรวมมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยพิจารณาจาก  
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ( $\bar{X}=4.58$ ) รองลงมา กำหนดระยะเวลาในการ  
จ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ( $\bar{X}=4.57$ ) ค่าตอบแทนและเงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพและ  
สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.53$ ) และจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนตามโครงสร้าง  
เงินเดือน ( $\bar{X}=4.52$ )



**ตารางที่ 4-7** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน  
ห้างสรรพสินค้า ด้านเงินประจำตำแหน่ง

เงินประจำตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.59	.590	มากที่สุด
2. กำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคล ให้ได้รับตำแหน่ง และเงินเดือนที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการ ปฏิบัติงานเป็นหลัก	4.35	.773	มาก
3. เงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง	4.55	.693	มากที่สุด
4. พึงพอใจกับเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับ	4.49	.576	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>.500</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง,  
1.51 - 2.50=น้อย, 1.00 - 1.50=น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านเงินประจำตำแหน่ง โดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.50$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่ ( $\bar{X}=4.59$ ) รองลงมา เงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง ( $\bar{X}=4.55$ ) พึงพอใจกับ  
เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับ ( $\bar{X}=4.49$ ) และกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคล ให้ได้รับตำแหน่ง  
และเงินเดือนที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ( $\bar{X}=4.35$ )

**ตารางที่ 4-8** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน  
ห้างสรรพสินค้า ด้านค่าล่วงเวลา

ค่าล่วงเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	4.56	.691	มากที่สุด
2. มีการจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด	4.42	.712	มาก
3. มีความพึงพอใจกับค่าล่วงเวลาที่ได้รับ	4.57	.556	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>.501</b>	<b>มากที่สุด</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง,  
1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านค่าล่วงเวลา โดยรวมมากที่สุด ( $\bar{X}=4.52$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ  
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจกับค่าล่วงเวลาที่ได้รับ ( $\bar{X}=4.57$ )  
รองลงมา มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม ( $\bar{X}=4.56$ ) และมีการจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ( $\bar{X}=4.42$ )

**ตารางที่ 4-9** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทน ในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน  
ห้างสรรพสินค้า ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขีด ความสามารถ
1. มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือสวัสดิการอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอ	4.54	.621	มากที่สุด
2. มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนดอย่าง ครบถ้วน	4.47	.661	มาก
3. มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม	4.35	.733	มาก
4. องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง	4.28	.822	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>.535</b>	<b>มาก</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = มากที่สุด , 3.51 - 4.50 = มาก , 2.51 - 3.50 = ปานกลาง,  
1.51 - 2.50 = น้อย, 1.00 - 1.50 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ โดยรวมมาก ( $\bar{X}=4.41$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ  
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือสวัสดิการอย่างเหมาะสม  
ยุติธรรม และเพียงพอ ( $\bar{X}=4.54$ ) รองลงมา มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนดอย่าง  
ครบถ้วน ( $\bar{X}=4.47$ ) มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ( $\bar{X}=4.35$ ) และองค์การสนับสนุนให้พนักงานมี  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ( $\bar{X}=4.28$ )

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

$H_0$  : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

$H_1$  : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

**ตารางที่ 4-10** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า

	ปัจจัย	แรงจูงใจ	ค่าตอบแทนที่ได้รับ
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		4.1532	4.4943
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)		.66469	.42445
แรงจูงใจ	Pearson Correlation	1	.018**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	320	320
ค่าตอบแทนที่ได้รับ	Pearson Correlation	.018**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	320	320

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในห้างสรรพสินค้า โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .018 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010)