

## บทความการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้านมีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา

Study of Work Motivation of Personnel at Mi Chai Fashion House

Nakhon Ratchasima Province

เชียมน้อย อโณทัยไพบูลย์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา เป็นพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 76 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการ Independent Samples t - test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (correlation coefficient) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.32 เป็นเพศชาย ร้อยละ 23.68 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 46.05 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 26.32 น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 11.84 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 52.63 เป็นโสด ร้อยละ 42.11 และหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 5.26 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.74 ปริญญาตรี ร้อยละ 26.32 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.94 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 31.58 รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 26.32 มีรายได้ในช่วง 15,001 - 20,000 บาทและมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป กลุ่มละ ร้อยละ 21.05 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 57.33 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี ร้อยละ 23.68 และน้อยที่สุดต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 19.74

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานมากกว่าด้าน อื่น ๆ รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ความทุ่มเทในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือความผูกพันในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องหากมีงาน เหลืออยู่ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้าน ส่วนความพยายามในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องเมื่อมีปัญหา การทำงานต้องเร่งรัดแก้ไขและความร่วมมือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และอายุ ต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ในทุก ๆ ด้าน คือด้าน ความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการ ทำงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ในเรื่อง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือใน การทำงาน และความผูกพันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านความพยายามในการทำงาน มีชัยอาภรณ์ ต้องมีระบบการ จัดการกับปัญหาในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตาม เป้าหมาย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ร้าน มีชัยอาภรณ์ ต้องมีการกำหนดตารางการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามตารางการทำงานนอกจากนั้นการทำงานที่อยู่นอกเวลาเวลาทำ การถึงแม้พนักงานจะไม่เรียกร้องเรื่องเงินค่าล่วงเวลา แต่ร้านควรมีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา

เพื่อให้พนักงานที่ทำงานมีรายได้ตามกฎหมายแรงงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน ร้าน มีชัย  
 อาภรณ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่าง  
 เต็มที่เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และด้าน  
 ความทุ่มเทในการทำงาน ร้านมีชัยอาภรณ์ ต้องส่งเสริมให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน อัน  
 จะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรและพนักงาน

## ภูมิหลัง

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนใน  
 องค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้  
 บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจาก  
 ประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มี  
 ความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะมี  
 ปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่  
 องค์กรต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจางานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุด  
 องค์กร นั้นก็จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมี  
 พนักงานที่มี ความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มี  
 ความรักความ ผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต่อองค์กรย่อม  
 ง่ายขึ้นเป็นอันมาก การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัย  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล  
 บุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ความก้าวหน้าในชีวิต  
 หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความ  
 ถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการ  
 มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นใน  
 นโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผล  
 ให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้  
 บุคคลเกิดความ มานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ  
 เป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547: 1-2) ที่กล่าวมาข้างต่อนั้นแสดงให้เห็นถึง  
 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรเพื่อจะสามารถทำให้พนักงาน  
 ทำงานได้อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบ

ความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มัชชาดาไหมไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มัชชาดาไหมไทย ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา

### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 95 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 76 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questions) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 4 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 5 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale)

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบสเกลการจัดประเภทโดยให้ระดับความคิดเห็น และให้ค่า คะแนนหรือ Rating Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541: 166) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการ กำหนด โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค.2537:29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีผลมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีผลมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีผลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีผลน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีผลน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมาซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบสเกลการจัดประเภทโดยให้ระดับความคิดเห็น และให้ค่าคะแนนหรือ Rating Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2541: 166) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (มัลลิกา บุณนาค.2537:29)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมาเป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของ การวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของงานวิจัย
3. นำข้อเสนอที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ขอแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นรายด้าน
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### สรุปผล

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 58 คน (ร้อยละ 76.32) เป็นเพศชาย 18 คน (ร้อยละ 23.68) มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี 35 คน (ร้อยละ 46.05) รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี 20 คน (ร้อยละ 26.32) น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป 9 คน (ร้อยละ 11.84) ส่วนใหญ่สมรสแล้ว 40 คน (ร้อยละ 52.63) เป็นโสด 32 คน (ร้อยละ 42.11) และหม้าย/หย่าร้าง 4 คน (ร้อยละ 5.26) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 53 คน (ร้อยละ 69.74) ปริญญาตรี 20 คน (ร้อยละ 26.32) และสูงกว่าปริญญาตรี 3 คน (ร้อยละ 3.94) และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10,000 - 15,000 บาท 24 คน (ร้อยละ 31.58) รองลงมาคือต่ำกว่า 10,000 บาท 20 คน (ร้อยละ 26.32) มีรายได้ในช่วง 15,001 - 20,000 บาทและมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป กลุ่มละ 16 คน (กลุ่มละร้อยละ 21.05) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป 43 คน (ร้อยละ 56.57) รองลงมา คือ 5 - 10 ปี 18 คน (ร้อยละ 23.68) และน้อยที่สุดต่ำกว่า 5 ปี 15 คน (ร้อยละ 19.74)

## **ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัย อารมณ์จังหวัดนครราชสีมา**

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ( $\bar{x}=3.97$ , S.D.= 0.473) รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการที่หน่วยงานมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการทำงานที่มีจำนวนพนักงานเหมาะสมและการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ แต่สำหรับเรื่องการเปลี่ยนแปลงนโยบายของที่ทำงานมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารน้อยกว่าประเด็นอื่น ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านมีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือน ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม แต่สำหรับเรื่องเงินเดือนที่ได้รับทำให้พนักงานมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่มนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าประเด็นอื่น

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารมณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคืองานที่ทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่สำหรับเรื่องที่ทำางานนี้ สนับสนุนให้พนักงานไป



ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงานนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าที่ทำงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง แต่สำหรับเรื่องที่หัวหน้างานมีความเป็นธรรมนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น แต่สำหรับเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดีนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านบรรยากาศในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

**ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา**

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความทุ่มเทในการทำงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือความผูกพันในการทำงาน ส่วนความพยายามในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการทำงานที่ชุก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา แต่สำหรับเรื่องเมื่อมีปัญหาการทำงานต้องเร่งรัดแก้ไขนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าหากมีงานเหลืออยู่ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ แต่สำหรับเรื่องพนักงานชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลานั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความทุ่มเทในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านเต็มใจทำงานใหม่ ๆ และอยากตามผู้บังคับบัญชามอบให้ แต่สำหรับเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่นั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน. หน่วยงานนี้ แต่สำหรับเรื่องการทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกันนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

#### **ตอนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา**

เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน แต่สำหรับความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงานเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน แต่สำหรับความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงานอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ในทุก ๆ ด้าน คือด้านความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ยกเว้นความผูกพันในการทำงานระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ยกเว้นความพยายามในการทำงาน รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ยกเว้นความผูกพันในการทำงานระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

#### **ตอนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา**

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ

นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .478 นั่นคือตัวแปรทั้งสองตัวมี ความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือนโยบายและการ บริหารที่ดีและเหมาะสมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .498 นั่นคือตัวแปรทั้งสองตัวมี ความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือบรรยากาศในการ ทำงานที่ดีและเหมาะสมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการที่หน่วยงานมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการที่หน่วยงานมีจำนวนพนักงานเหมาะสมและการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ แต่สำหรับเรื่องการเปลี่ยนแปลงนโยบายของที่ทำงานมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารน้อยกว่าประเด็นอื่น ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือน ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม แต่สำหรับเรื่องเงินเดือนที่ได้รับทำให้พนักงานมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่มนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าประเด็นอื่น

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า การได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคืองานที่ทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่สำหรับเรื่องที่ทำงานนี้ สนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงานนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าที่ทำงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือทำงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง แต่สำหรับเรื่องที่ว่าหัวหน้างานมีความเป็น

ธรรมนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าประเด็นอื่น ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ท่าน มีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น แต่สำหรับเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดีนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านบรรยากาศในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความผูกพันในการทำงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือความทุ่มเทในการทำงาน ส่วน ความพยายามในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ด้านความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า การทำงานที่ยาก ซึ่งคนอื่นทำไม่ค่อยได้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา แต่ สำหรับเรื่องเมื่อมีปัญหาการทำงานต้องเร่งรัดแก้ไขนั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าหากมีงานเหลืออยู่ท่านจะทำให้เสร็จก่อนกลับบ้านเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านรู้สึก กระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ แต่สำหรับเรื่องพนักงานชอบมาทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ รับค่าตอบแทนล่วงเวลานั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความทุ่มเทใน การทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด นครราชสีมา ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า การทำงานร่วมกับคนอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในการ ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านเต็มใจทำงานใหม่ ๆ และยากตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบให้ แต่สำหรับเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้ อย่างเต็มที่นั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในการทำงาน น้อยกว่าประเด็นอื่น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัด

นครราชสีมา ด้านความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า ท่านมักเป็นห่วงเรื่องชื่อเสียงของหน่วยงานเสมอเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงาน ณ. หน่วยงานนี้ แต่สำหรับเรื่องการทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้เกิดความผูกพัน การยอมรับซึ่งกันและกัน นั้น กลุ่มตัวอย่างงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าประเด็นอื่น เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน แต่สำหรับความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงานเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน แต่สำหรับความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงานอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา ในทุก ๆ ด้าน คือด้านความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ไม่แตกต่างกันระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ยกเว้นความผูกพันในการทำงานระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน ยกเว้นความพยายามในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ยกเว้นความผูกพันในการทำงานระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านมีชัยอารณ์ จังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือนโยบายและการบริหารมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .478 นั่นคือตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือนโยบายและการบริหารที่ดีและเหมาะสมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .498 นั่นคือตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน และในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านมีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน ร้านมีชัยอาภรณ์ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน และสามารถทำให้พนักงานพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้

2. ความพยายามในการทำงาน ร้านมีชัยอาภรณ์ ต้องมีระบบการจัดการกับปัญหาในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมาย

3. ความร่วมมือในการทำงาน ร้านมีชัยอาภรณ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน มีชัยอาภรณ์ จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในร้านที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานควรมีการปรับปรุง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการที่ร้าน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป