

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
สังกัดธนาคารออมสินภาค 4

ศศิพงษ์ อาลัยสุข

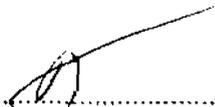
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2552

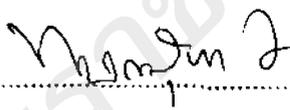
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 เสนอโดย จำอากาศเอกศศิพงษ์ อาลัยสุข
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป

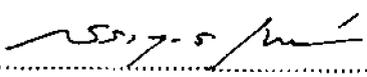

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(นายตระกูล จันทสุนทร)

วันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดสุภา ชรรมประมวล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสงี่ยม)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เพ็ญจันทร์ ศิริพานิชกร)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสรียม
ชื่อนักศึกษา	ศศิพงษ์ อาลัยสุข
สาขาวิชา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 จำนวน 204 คน โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้าน 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ด้านการบังคับบัญชา และ 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 3 คือ ด้าน 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคาร ออมสินภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis Title Job Motivation of Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4

Thesis Advisors Assoc. Prof. Dr. Kunchalee Phuangphet
 Asst. Prof. Dr. Sarayuth Sa-ngiam

Name Sasipong Alaisuk

Concentration General Management

Academic Year 2009

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of job motivation of Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4; 2) compare job motivation for Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, age, marital status, education, working experience, monthly income, and job position; and 3) study factors in aspects of work that have an effect on job motivation for Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, age, marital status, education, work experience, monthly income, and job position. The sample population comprised 204 Operating Officers at the Government Savings Bank, Regional Office 4, selected by stratified sampling. A set of questionnaires with a reliability of 0.92 was used to collect data in this study. The data processed from questionnaires were analyzed by statistical software to calculate percentages, mean, and standard deviation. Statistical methods used to test the assumption are t-test, one-way ANOVA, F-test, and Scheffe's method for multiple comparisons.

The findings are as follows:

1. job motivation among Operating Officers of the Government Savings Bank, Regional Office 4, were rated at a high level in eight aspects, namely in descending order as follows: 1) the work itself, 2) job security, 3) achievement, 4) recognition, 5) career advancement, 6) responsibility, 7) supervision, and 8) interpersonal relations, and were rated at a middle level in three aspects, namely 1) company policy and administration, 2) salary and benefits, and 3) working conditions.

2. comparison of job motivation among Operating Officers of the Government Savings Bank, Regional Office 4, according to personal factors of gender, marital

status, and job position, showed no differences at a significance level of .05. The comparison according to factors of age and work experience showed a difference at a significance level of .01. Taken by factors of education, and monthly income, the statistical significance was at a .001 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัดธนาคารออมสินภาค 4 วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความใส่ใจและความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณี พวงเพ็ชร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสริมยม ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะทางที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์สมพร พวงเพ็ชร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธาสินี ศิริโกคาภิรมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชชนก สอนเสีดา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิดา ภูแดง ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ธรรมประมวล ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญจันทร์ ศิริพานิชกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าของตำรา เอกสาร และงานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

ศศิพงษ์ อาลัยสุข

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารออมสิน.....	11
ประวัติความเป็นมาของธนาคารออมสิน.....	11
วิสัยทัศน์และพันธกิจของธนาคารออมสิน.....	11
การพัฒนาธุรกิจและการบริหารงาน.....	11
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	13
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	15
หน้าที่ของพนักงานธนาคารออมสิน ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
ความหมายของแรงจูงใจ.....	16
ลักษณะของแรงจูงใจ.....	20
กระบวนการจูงใจ.....	26
ประเภทของแรงจูงใจ.....	28
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	33
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สังกัด ธนาคารออมสินภาค 4.....	43
ความสำเร็จในการทำงาน.....	44
การยอมรับนับถือ.....	46
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	47
ความรับผิดชอบ.....	49

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	50
นโยบายและการบริหารงาน.....	52
การบังคับบัญชา.....	53
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	54
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	55
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	56
ความมั่นคงในการทำงาน.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยในประเทศ.....	59
งานวิจัยต่างประเทศ.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	120
สมมติฐานการวิจัย.....	120
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	121

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....	150
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการใช้ในการทำ	
วิทยานิพนธ์.....	156
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	158

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....	74
ตาราง 3 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	76
ตาราง 4 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการยอมรับนับถือ.....	77
ตาราง 5 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	77
ตาราง 6 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรับผิดชอบ.....	78
ตาราง 7 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	78
ตาราง 8 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	79
ตาราง 9 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการบังคับบัญชา.....	80
ตาราง 10 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	80
ตาราง 11 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	81
ตาราง 12 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	82
ตาราง 13 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	83
ตาราง 14 สรุประดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	83
ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	84
ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	85
ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	87
ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านการยอมรับนับถือ.....	88
ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	88

ตาราง 20	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านความรับผิดชอบ.....	89
ตาราง 21	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	89
ตาราง 22	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	90
ตาราง 23	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านการบังคับบัญชา.....	90
ตาราง 24	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	91
ตาราง 25	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	91
ตาราง 26	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	92
ตาราง 27	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	92
ตาราง 28	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	94
ตาราง 29	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความรับผิดชอบ.....	94
ตาราง 30	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	95
ตาราง 31	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านการบังคับบัญชา.....	95
ตาราง 32	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล.....	96
ตาราง 33	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	96
ตาราง 34	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	98

ตาราง 35	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการยอมรับนับถือ.....	98
ตาราง 36	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	99
ตาราง 37	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความรับผิดชอบ.....	99
ตาราง 38	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน....	100
ตาราง 39	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	100
ตาราง 40	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล....	101
ตาราง 41	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล.....	101
ตาราง 42	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	102
ตาราง 43	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	102
ตาราง 44	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านความสำเร็จในการ ทำงาน.....	104
ตาราง 45	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..	105
ตาราง 46	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านความรับผิดชอบ.....	105
ตาราง 47	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน.....	106

ตาราง 48	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	106
ตาราง 49	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการบังคับบัญชา.....	107
ตาราง 50	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	108
ตาราง 51	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	108
ตาราง 52	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	109
ตาราง 53	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	110
ตาราง 54	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	112
ตาราง 55	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการยอมรับนับถือ.....	112
ตาราง 56	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	113
ตาราง 57	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความรับผิดชอบ.....	114
ตาราง 58	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..	114
ตาราง 59	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	115
ตาราง 60	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	116

	หน้า
ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	116
ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล.....	117
ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับแรงจูงใจในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	118
ตาราง 64 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	118

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	35
ภาพ 3 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	36
ภาพ 4 การตั้งสมมติฐานของความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ตามทฤษฎีความคาดหวัง ของวรูม.....	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี