



245461

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับ
ห้างหุ้นส่วนจำกัดไพฑูญา

มารยาท ศรีเงิน

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กุมภาพันธ์ 2554

60024973

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



245461

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับ
ห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ฉาบ



มารยาท ศรีเงิน

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กุมภาพันธ์ 2554

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับ
ห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ผญา

มารยาท ศรีเงิน

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

..... ประธานกรรมการ

นางนิตยา วัฒนคุณ

..... กรรมการ

รองศาสตราจารย์ชวณณ สิงห์ทรัพย์

..... กรรมการ

อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ธีรานูพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

.....

อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ธีรานูพัฒนา

23 กุมภาพันธ์ 2554

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร. อติศักดิ์ ธีรานุกพัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ นิตยา วัฒนคุณ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และรองศาสตราจารย์ชวณภ สิงหจรรย์ กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

มารยาท ศรีเงิน

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้าง หุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา
ผู้เขียน	นางสาวมารยาท ศรีเงิน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ธีรานูพัฒนา

บทคัดย่อ

245461

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา จำนวน 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 มีภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงใหม่ มีอายุการทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา 3-5 ปี ส่วนใหญ่ทำงานแผนกผลิต โดยหมวดงานที่สังกัดในแผนกผลิต คือหมวดซัด-โป้ว มีรายได้ต่อวันคือ 159 บาท และมีรายได้ต่อเดือน 4,501-6,500 บาท และมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา) น้อยกว่า 1,000 บาท ส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญาประมาณ 1 ครั้ง และสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิมคือ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน และเหตุผลที่เลือกทำงานที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา เพราะสถานที่ทำงานใกล้บ้าน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Independent Study Title Motivating Factors Affecting Employees of Laiya Limited Partnership

Author Miss Marayart Sri-ngern

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Lecturer Dr. Adisak Theeranuphattana

ABSTRACT

245461

This independent study aimed at exploring motivating factors affecting the performance of employees of Laiya Limited Partnership. Research populations were identified to its 82 employees by using questionnaires, as the research tool, to collect data. Then, all data derived were analyzed by the descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, and mean.

The findings showed that the majority were married female in ages between 18 – 30 years old with under primary level of education, residing in Chiang Mai. They had worked at Laiya Limited Partnership for 3 – 5 years, mostly in the Grinding / Mending Division, Production Department, and got the wage at the amount of 159 baht per day; 4,501 – 6,500 baht per month together with an extra income (such as overtime wage) at less than 1,000 baht per month. Before working at Laiya Limited Partnership, the majority worked at other places at once. Reason in quitting from the previous working places was referred to the working insecurity and reason in working with Laiya Limited Partnership was referred to its location nearby their residences.

Regarding the study on motivating factors, the findings indicated the respondents respectively ranked high importance on the factors namely achievement and work itself. In the meanwhile, they ranked fair importance on the following factors: responsibility, recognition, advancement, and growth, respectively.

Regarding the result of study on maintenance factors decreasing the employees' dissatisfaction, the findings indicated that the respondents respectively ranked high importance on the factors namely personal life, security, supervision and relations with supervision, and relation with peers. In the meanwhile, they ranked fair importance on the following factors: working conditions, relations of employees from different departments, company policies or regulations and administrations, salary and welfares, respectively.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	2
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
แนวคิดและทฤษฎี	4
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	9
ขอบเขตการศึกษา	9
วิธีการศึกษา	9
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	10
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	10
สถานที่ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	11
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	11
บทที่ 4 ผลการศึกษา	12
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	13
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา จำแนกตามเพศ	42
ส่วนที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา จำแนกตามอายุ	61
ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา จำแนกตามอายุการทำงาน	80
ส่วนที่ 6 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา จำแนกตามแผนกงาน	100
ส่วนที่ 7 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัดไผ่ญา จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	119
ส่วนที่ 8 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการปรับปรุง	139
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการศึกษา	141
อภิปรายผลการศึกษา	174
ข้อค้นพบ	175
ข้อเสนอแนะ	178
บรรณานุกรม	183
ภาคผนวก	184
แบบสอบถาม	185
ประวัติผู้เขียน	195

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	13
2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	14
3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	14
4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	15
5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	15
6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน ในห้างหุ้นส่วนจำกัด ไพญา	16
7	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทำงานแผนก	16
8	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหมวดงานที่ สังกัดใน แผนกผลิต	17
9	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อวัน	18
10	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	18
11	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อ เดือน (เช่น ค่าล่วงเวลา)	19
12	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงาน ก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด ไพญา	19
13	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่ ย้ายงาน	20
14	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้าย ออกจากบริษัทเดิม	21
15	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือก ทำงานที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไพญา	23
16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญ ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	24

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	25
18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	26
19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ	27
20	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	28
21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	29
22	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	30
23	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร	31
24	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา	32
25	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
26	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	34
27	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	35
28	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน	36
29	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	37
30	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว	38
31	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน	39
32	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	40
33	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	42
34	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามเพศ	43
36	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ	45
37	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามเพศ	46
38	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ	47
39	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตาม เพศ	48
40	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการ บริหาร จำแนกตามเพศ	49
41	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	51
42	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ	52
43	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	53
44	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนก อื่น จำแนกตามเพศ	54

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
45	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ	55
46	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ	56
47	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ	57
48	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ	58
49	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	59
50	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ	61
51	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุ	62
52	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ	64
53	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุ	65
54	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ	66
55	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
56	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามอายุ	69
57	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	70
58	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน จำแนกตามอายุ	71
59	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	72
60	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุ	73
61	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ	74
62	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ	75
63	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ	76
64	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	77
65	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
66	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	80
67	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงาน	81
68	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	83
69	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามอายุการทำงาน	84
70	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	85
71	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	87
72	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามอายุการทำงาน	88
73	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงาน	89
74	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงาน	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
75	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	92
76	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน	93
77	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	94
78	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	95
79	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงาน	96
80	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	97
81	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน	98
82	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามแผนก	100
83	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามแผนก	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
84	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก	103
85	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามแผนก	104
86	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก	105
87	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก	106
88	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามแผนก	107
89	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามแผนก	108
90	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามแผนก	110
91	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามแผนก	111
92	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามแผนก	112
93	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามแผนก	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
94	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามแผนก	114
95	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามแผนก	115
96	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามแผนก	116
97	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามแผนก	117
98	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	119
99	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	121
100	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	123
101	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	124
102	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
103	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	126
104	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	128
105	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	129
106	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	131
107	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	132
108	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	133
109	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	134
110	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	135
111	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
112	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	137
113	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	138