

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



248424

ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความที่พอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่พลนคร

Personal Factors and Work Motivation Affecting Job Performance Satisfaction of
MEA headquarters staff, Ploenchit

จรทนต์ ปฏิพัทธ์าคม

ภาคนี้หนังสือเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2554

000253356

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



248424

ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต

Personal Factors and Work Motivation Affecting Job Performance Satisfaction of
MEA headquarters staff, Ploenchit



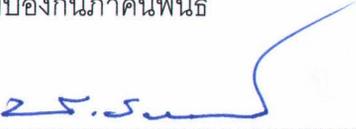
วรพจน์ ปฏิพิมพาคม

ภาคนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2554

คณะกรรมการสอบป้องกันภาคินพนธ์ ได้พิจารณาภาคินพนธ์ของ นายวรพจน์
ปฏิพิมพาคม แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้

คณะกรรมการสอบป้องกันภาคินพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนรินทร์)


.....กรรมการที่ปรึกษา
(ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล)


.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ธีระดา ภิัญญ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับภาคินพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ไสว ศิริทองถาวร)

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2554

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ ชอแก้ว กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความเมตตาและความทุ่มเทของคณาจารย์ทุกท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฤๅเดช เกิดวิชัย รองศาสตราจารย์ อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในโครงการปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและให้กำลังใจในการศึกษาอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณพนักงานไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิตทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามในการวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ที่ได้วางรากฐานการศึกษา ผู้ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการศึกษาอันมีค่ายิ่ง รวมทั้งภรรยาและลูกสาวที่เป็นกำลังใจสำคัญ และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ห่วงใย แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนสามารถทำให้ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชื่อผู้ทำภาคินิพนธ์: วรพจน์ ปฏิพิมพาคม
ชื่อภาคินิพนธ์: ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง
สำนักงานใหญ่เพลินจิต
ชื่อกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์: ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต่อศักดิ์ ชอแก้ว
ชื่อปริญญา: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/
พนักงาน/การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต

248124

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต
ผลจากการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 44-52 ปี ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ตำแหน่ง (ระดับ) 8-10 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อัตราเงินเดือน 32,001-52,000
บาท และระยะเวลาปฏิบัติงาน 12-20 ปี แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) อัตราเงินเดือน และระยะเวลา
ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และ .05
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับอัตราการ
เจริญเติบโตของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่
เพลินจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้
 - 4.1 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีผลต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 36.2
 - 4.2 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 11.4

4.3 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 8.6

4.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 40.7

4.5 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 5.4

4.6 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 4.1

4.7 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 7.6

4.8 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 12.4

4.9 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 8.1

4.10 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 4.7

4.11 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 15.7

Student's Name: Mr. Worapote Patipimpakom 248424

Master's Report Thesis: Personal Factors and Work Motivation Affecting Job Performance Satisfaction of MEA headquarters staff, Ploenchit

Master's Report Advisors: Dr. Somdech Rungsisawat
Assistant Professor Dr. Torsak Sawkeaw

Degree: Master of Business Administration (General Management)

Key Words: work motivation / job performance satisfaction / staff / MEA headquarters, Ploenchit

The purpose of this study was to investigate personal factors and work motivation that affected job performance satisfaction of MEA headquarters staff, Ploenchit.

The results of the study showed that:

1. Most respondents were female, with ages between 44-52 years old, holding bachelor's degrees, were at position level of 8-10, were married, earned a monthly income of 32,001 to 52,000 baht, and have been in services for 12-20 years. Work motivation and job performance satisfaction overall were at a high level.
2. Age, education background, position level, monthly income, and period of services affected job performance satisfaction at levels of .01 and .05 statistical significances.
3. The correlation coefficients of variables positively correlated with the increasing rates of job performance satisfaction at a level of .01 statistical significance.
4. The analysis of work motivations affected job performance satisfaction was specifically categorized as follows:
 - 4.1 Work motivation overall and power motivation affected job performance satisfaction in terms of achievement at a level of .01 statistical significance, or 36.2 percent.
 - 4.2 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of recognition at a level of .01 statistical significance, or 11.4 percent.

4.3 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of work nature at a level of .01 statistical significance, or 8.6 percent.

4.4 Achievement motivation and affiliative motivation affected job performance satisfaction in terms of responsibility at a level of .01 statistical significance, or 40.7 percent.

4.5 Achievement motivation affected job performance satisfaction in terms of career progress at a level of .01 statistical significance, or 5.4 percent.

4.6 Achievement motivation affected job performance satisfaction in terms of planning, policy, and management at a level of .01 statistical significance, or 4.1 percent.

4.7 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of salary and benefit at a level of .01 statistical significance, or 7.6 percent.

4.8 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of relationships with colleagues and supervisors at a level of .01 statistical significance, or 12.4 percent.

4.9 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of work environment at a level of .01 statistical significance, or 8.1 percent.

4.10 Work motivation overall affected job performance satisfaction in terms of security at a level of .01 statistical significance, or 4.7 percent.

4.11 Work motivation overall affected job performance satisfaction overall at a level of .01 statistical significance, or 15.7 percent.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
การไฟฟ้านครหลวง.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	161
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการวิจัย.....	169
อภิปรายผล.....	180
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	184
บรรณานุกรม.....	187
ภาคผนวก.....	194
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเครื่องมือ.....	195
ภาคผนวก ข การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	199
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	205
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำภาคนิพนธ์.....	221
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....	223
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	231

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงาน (สังกัด).....	48
2	จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	58
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	60
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน.....	62
5	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	69
6	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	70
7	การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	72
8	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	73
9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	74
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	75
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	76
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	77
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงาน กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน.....	79
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	80
16 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	81
17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	82
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	83
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	84
20 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับระดับการศึกษา	85
21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	88
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	89
24 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	90
25 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับตำแหน่ง (ระดับ).....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ)	92
27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	93
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ	93
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	94
30	ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง (ระดับ)	95
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	97
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	97
33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	98
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	99
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	99
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่ง (ระดับ) ของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	100
37	การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับสถานภาพสมรส	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	103
39 การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับอัตราเงินเดือน	105
40 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	107
41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	108
42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	109
43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	110
44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	111
45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	112
46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงาน กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน.....	113
47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	114
48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	115
49 ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม อัตราเงินเดือน	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	117
51	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	118
52	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	119
53	การทดสอบความค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	121
54	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	122
55	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	123
56	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	124
57	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	125
58	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	127
59	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	128
60	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	129
61	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
62	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	131
63	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	132
64	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	134
65	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	135
66	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) และระหว่าง ตัวแปรอิสระด้วยกันเอง	137
67	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	138
68	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	139
69	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	140
70	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	141
71	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
72	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	143
73	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	144
74	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	145
75	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	147
76	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	147
77	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	149
78	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและ การบริหารงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	149
79	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	151
80	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	151

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
81 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis.....	153
82 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	153
83 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	155
84 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	155
85 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	157
86 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	157
87 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis	159
88 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	159
89 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	161