

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
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 จำกัด โฟนญา จำแนกตามเพศ	42
ส่วนที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด โฟนญา จำแนกตามอายุ	61
ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด โฟนญา จำแนกตามอายุการทำงาน	80
ส่วนที่ 6 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด โฟนญา จำแนกตามแผนกงาน	100
ส่วนที่ 7 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วน จำกัด โฟนญา 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 ในห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา	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 ก่อนที่จะมาทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา	19
13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่ ย้ายงาน	20
14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้าย ออกจากบริษัทเดิม	21
15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือก ทำงานที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดไผ่ญา	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 จำแนกตามเพศ	48
40 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามเพศ	49
41 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	51
42 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามเพศ	52
43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	53
44 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามเพศ	54

สารบัญตาราง (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 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน 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 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก	103
85 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามแผนก	104
86 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามแผนก	105
87 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 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 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	126
104 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายหรือกฎระเบียบและการบริหาร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	128
105 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน	129
106 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน 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