

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)	5
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการจูงใจ	8
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	11
ขอบเขตเนื้อหา	11
ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง	12
วิธีการศึกษา	13
บทที่ 4 ผลการศึกษา	17
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจต่อบังคับจรรยาบรรณวิชาชีพ และระดับการจูงใจต่อบังคับจรรยาบรรณที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทของบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	41
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตัดสินใจย้ายบริษัท	75
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ	77
สรุปผลการศึกษา	77
อภิปรายผลการศึกษา	85
ข้อค้นพบ	87
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	96
ประวัติผู้เขียน	105

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	19
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	19
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	20
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	20
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานทั้งหมด ในสายงานผู้แทนยา	21
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบริษัทฯ ที่เคยทำงานทั้งหมด	22
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทบริษัทฯ ที่ทำงานในปัจจุบัน	22
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในบริษัท ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	23
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน	23
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	24
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	25
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	27
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	29
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน	30
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	32
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	33
ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	34
ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	35
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	36
ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	37
ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	38
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	41
ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	43
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	53
ตารางที่ 4.30 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	55
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของบริษัทฯ	57
ตารางที่ 4.32 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบริษัทฯ	59
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	61
ตารางที่ 4.34 แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประเด็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจงใจต่อปัจจัยจงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	67
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	72
ตารางที่ 5.1 สรุปค่าเฉลี่ยและแปลผลการให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ และระดับการจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	79



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved