

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษามุ่งพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุ่งพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 108 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ตารางที่ 1-4)
- ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน (ตารางที่ 5-17)
- ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน (ตารางที่ 18-30)
- ส่วนที่ 4 สรุปการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 31)
- ส่วนที่ 5 การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน การศึกษาชั้นสูงสุด ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 32-45)
- ส่วนที่ 6 ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังการนำระบบ ISO 9002 มาใช้ในหน่วยงาน (ตารางที่ 46)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาขั้นสูงสุด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	67.59
หญิง	35	32.41
รวม	108	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0.00
26-35 ปี	21	19.44
36-45 ปี	70	64.81
สูงกว่า 45 ปี	17	15.74
รวม	108	100.00
สถานภาพ		
โสด	26	24.07
สมรส	74	68.52
ม้าย/หย่า	8	7.41
รวม	108	100.00
การศึกษาขั้นสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	23	21.30
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	57	52.78
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	28	25.93
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	0	0.00
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนเป็นเพศชาย ร้อยละ 67.59 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 32.41 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 64.81 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 19.44 และอายุสูงกว่า 45 ปี ร้อยละ 15.74

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 68.52 มีสถานภาพเป็นโสด ร้อยละ 24.07 และมีสถานภาพเป็นม่ายหรือหย่า ร้อยละ 7.41

เมื่อพิจารณาตามวุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นสูงสุดระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 52.78 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 25.93 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 21.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	0	0.00
6-10 ปี	10	9.26
11-15 ปี	41	37.96
16-20 ปี	30	27.78
21 ปีขึ้นไป	27	25.00
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 37.96 รองลงมาคือ อายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 27.78 อายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 25.00 และมีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 9.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1-3	46	42.59
ระดับ 4-6	56	51.85
ระดับ 7-9	5	4.63
ระดับ 10	1	0.93
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่ง 4-6 ร้อยละ 51.85 รองลงมาคือ ระดับ 1-3 ร้อยละ 42.59 ระดับ 7-9 ร้อยละ 4.63 และระดับ 10 ร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	8.33
10,000 – 15,000 บาท	31	28.70
15,001 – 20,000 บาท	39	36.11
มากกว่า 20,000 บาท	29	26.85
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 36.11 รองลงมาคือ มีรายได้ในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 28.70 รายได้มากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 26.85 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจังหวัดลำพูน

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	11 (10.19)	53 (49.07)	34 (31.48)	8 (7.41)	2 (1.85)	3.58	มาก
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	8 (7.41)	61 (56.48)	33 (30.56)	5 (4.63)	1 (0.93)	3.65	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองตามความเหมาะสม	7 (6.48)	33 (30.56)	54 (50.00)	13 (12.04)	1 (0.93)	3.30	ปานกลาง
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	11 (10.19)	51 (47.22)	38 (35.19)	7 (6.48)	1 (0.93)	3.59	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	15 (13.89)	43 (39.81)	40 (37.04)	8 (7.41)	2 (1.85)	3.56	มาก
รวม						3.54	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับสำคัญมาก (3.54) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน (3.65) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.59) ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.58) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (3.56) และปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองตามความเหมาะสม (3.30)

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	14 (12.96)	26 (24.07)	46 (42.59)	18 (16.67)	4 (3.70)	3.26	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	15 (13.89)	28 (25.93)	43 (39.81)	18 (16.67)	4 (3.70)	3.30	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	15 (13.89)	33 (30.56)	46 (42.59)	12 (11.11)	2 (1.85)	3.44	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน	13 (12.04)	34 (31.48)	37 (34.26)	18 (16.67)	6 (5.56)	3.28	ปานกลาง
รวม						3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.44) การได้รับการยอมรับจากองค์กร (3.30) มีรางวัลตอบแทนตามความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.28) และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.26)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	16 (14.81)	33 (30.56)	46 (42.59)	12 (11.11)	1 (0.93)	3.47	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	19 (17.59)	34 (31.48)	47 (43.52)	7 (6.48)	1 (0.93)	3.58	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	17 (15.74)	39 (36.11)	40 (37.04)	10 (9.26)	2 (1.85)	3.55	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบ การศึกษา	16 (14.81)	35 (32.41)	39 (36.11)	14 (12.96)	4 (3.70)	3.42	ปานกลาง
รวม						3.51	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน โดยรวมในระดับมาก (3.51) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก 2 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.58) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.55) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (3.47) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.42)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	12 (11.11)	51 (47.22)	31 (28.70)	10 (9.26)	4 (3.70)	3.53	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	15 (13.89)	30 (27.78)	43 (39.81)	18 (16.67)	2 (1.85)	3.35	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	9 (8.33)	33 (30.56)	47 (43.52)	16 (14.81)	3 (2.78)	3.27	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ	11 (10.19)	49 (45.37)	39 (36.11)	7 (6.48)	2 (1.85)	3.56	มาก
รวม						3.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก 2 ปัจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.56) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.53) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย โดยมียค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.35) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.27)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ
ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ของหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง	19 (17.59)	29 (26.85)	36 (33.33)	23 (21.30)	1 (0.93)	3.39	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงาน	17 (15.74)	28 (25.93)	40 (37.04)	20 (18.52)	3 (2.78)	3.33	ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ ดูงาน	20 (18.52)	18 (16.67)	29 (26.85)	27 (25.00)	14 (12.96)	3.03	ปานกลาง
สามารถสร้างประสบการณ์และความ ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	18 (16.67)	44 (40.74)	36 (33.33)	8 (7.41)	2 (1.85)	3.63	มาก
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	20 (18.52)	30 (27.78)	22 (20.37)	24 (22.22)	12 (11.11)	3.20	ปานกลาง
รวม						3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัย
จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน โดยรวม
ในระดับปานกลาง (3.32) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก 1
ปัจจัยคือ สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.63) และให้ความสำคัญ
ในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อ
พัฒนาตนเอง (3.39) โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.33) โอกาสใน
การเลื่อนตำแหน่งงาน (3.20) โอกาสการศึกษาต่อ ดูงาน (3.03)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	18 (16.67)	34 (31.48)	43 (39.81)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.51	มาก
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	26 (24.07)	28 (25.93)	42 (38.89)	10 (9.26)	2 (1.85)	3.61	มาก
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	14 (12.96)	41 (37.96)	39 (36.11)	12 (11.11)	2 (1.85)	3.49	ปานกลาง
ความยุติธรรมและเป็นกลาง	28 (25.93)	23 (21.30)	33 (30.56)	19 (17.59)	5 (4.63)	3.46	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	21 (19.44)	30 (27.78)	44 (40.74)	9 (8.33)	4 (3.70)	3.51	มาก
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	21 (19.44)	26 (24.07)	38 (35.19)	18 (16.67)	5 (4.63)	3.37	ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	19 (17.59)	34 (31.48)	32 (29.63)	17 (15.74)	6 (5.56)	3.40	ปานกลาง
ระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	15 (13.89)	38 (35.19)	30 (27.78)	22 (20.37)	3 (2.78)	3.37	ปานกลาง
รวม						3.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.47) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก 3 ปัจจัยโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (3.61) นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน (3.51) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ (3.51) และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 5

ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน (3.49) ความยุติธรรมและความเป็นกลาง (3.46) ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร (3.40) การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน (3.37) มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน (3.37)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	5 (4.63)	45 (41.67)	40 (37.04)	16 (14.81)	2 (1.85)	3.32	ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	7 (6.48)	41 (37.96)	45 (41.67)	11 (10.19)	4 (3.70)	3.33	ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	12 (11.11)	46 (42.59)	34 (31.48)	11 (10.19)	5 (4.63)	3.45	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดสรรใจในงานที่รับผิดชอบ	12 (11.11)	36 (33.33)	35 (32.41)	21 (19.44)	4 (3.70)	3.29	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	24 (22.22)	31 (28.70)	29 (26.85)	16 (14.81)	8 (7.41)	3.44	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	22 (20.37)	33 (30.56)	30 (27.78)	18 (16.67)	5 (4.63)	3.45	ปานกลาง
รวม						3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.38) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.45) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.45) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.44) วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.33) ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน (3.32) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดสรรใจในงานที่รับผิดชอบ (3.29)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	9 (8.33)	36 (33.33)	41 (37.96)	20 (18.52)	2 (1.85)	3.28	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	9 (8.33)	32 (29.63)	40 (37.04)	21 (19.44)	6 (5.56)	3.16	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	7 (6.48)	37 (34.26)	36 (33.33)	21 (19.44)	7 (6.48)	3.15	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (5.56)	32 (29.63)	60 (55.56)	6 (5.56)	4 (3.70)	3.28	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (5.56)	32 (29.63)	44 (40.74)	20 (18.52)	6 (5.56)	3.11	ปานกลาง
รวม						3.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.20) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.28) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.28) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป (3.16) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.15) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.11)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	5 (4.63)	44 (40.74)	51 (47.22)	7 (6.48)	1 (0.93)	3.42	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3 (2.78)	53 (49.07)	43 (39.81)	7 (6.48)	2 (1.85)	3.44	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	6 (5.56)	57 (52.78)	34 (31.48)	9 (8.33)	2 (1.85)	3.52	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	7 (6.48)	52 (48.15)	36 (33.33)	11 (10.19)	2 (1.85)	3.47	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	7 (6.48)	50 (46.30)	36 (33.33)	13 (12.04)	2 (1.85)	3.44	ปานกลาง
รวม						3.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.46) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก คือ การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน (3.52) และมีการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.47) ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.44) การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.44) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.42)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	12 (11.11)	40 (37.04)	28 (25.93)	21 (19.44)	7 (6.48)	3.27	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	26 (24.07)	28 (25.93)	22 (20.37)	23 (21.30)	9 (8.33)	3.36	ปานกลาง
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	23 (21.30)	25 (23.15)	37 (34.26)	21 (19.44)	2 (1.85)	3.43	ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	21 (19.44)	35 (32.41)	38 (35.19)	12 (11.11)	2 (1.85)	3.56	มาก
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	20 (18.52)	29 (26.85)	33 (30.56)	24 (22.22)	2 (1.85)	3.38	ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	12 (11.11)	41 (37.96)	37 (34.26)	16 (14.81)	2 (1.85)	3.42	ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	21 (19.44)	28 (25.93)	43 (39.81)	14 (12.96)	2 (1.85)	3.48	ปานกลาง
รวม						3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.41) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ (3.56) และมีการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 6 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (3.48) บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (3.43) มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน (3.42) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน

การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (3.38) ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (3.36)
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.27)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ใจในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	28 (25.93)	34 (31.48)	42 (38.89)	3 (2.78)	1 (0.93)	3.79	มาก
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	38 (35.19)	21 (19.44)	40 (37.04)	8 (7.41)	1 (0.93)	3.81	มาก
เบี้ยเลี้ยง	28 (25.93)	25 (23.15)	45 (41.67)	9 (8.33)	1 (0.93)	3.65	มาก
โบนัส	36 (33.33)	20 (18.52)	29 (26.85)	14 (12.96)	9 (8.33)	3.56	มาก
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	26 (24.07)	40 (37.04)	37 (34.26)	2 (1.85)	3 (2.78)	3.78	มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	17 (15.74)	9 (8.33)	43 (39.81)	17 (15.74)	22 (20.37)	2.83	ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน	17 (15.74)	25 (23.15)	38 (35.19)	22 (20.37)	6 (5.56)	3.23	ปานกลาง
รวม						3.52	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัย
บำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมในระดับมาก (3.52) ส่วนรายละเอียดของแต่ละ
ปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญในระดับมาก 5 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การขึ้นเงินเดือน
หรือค่าจ้าง (3.81) เงินเดือน หรือค่าจ้าง (3.79) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.78) เบี้ยเลี้ยง (3.65)
โบนัส (3.56) และมีการให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ
สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน (3.23) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.83)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย
ใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	32 (29.63)	35 (32.41)	35 (32.41)	6 (5.56)	- -	3.86	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	36 (33.33)	30 (27.78)	37 (34.26)	3 (2.78)	2 (1.85)	3.88	มาก
รวม						3.87	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัย
บำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก (3.87) ส่วนรายละเอียดของแต่ละ
ปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความมั่นคงของ
องค์กร (3.88) ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (3.86)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	43 (39.81)	26 (24.07)	36 (33.33)	3 (2.78)	- -	4.01	มาก
การได้รับการยอมรับในสังคม	36 (33.33)	31 (28.70)	37 (34.26)	2 (1.85)	2 (1.85)	3.90	มาก
รวม						3.96	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับมาก (3.96) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (4.01) การได้รับการยอมรับในสังคม (3.90)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำพูน

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจใน
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	2 (1.85)	26 (24.07)	68 (62.96)	9 (8.33)	3 (2.78)	3.14	ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	- -	35 (32.41)	61 (56.48)	10 (9.26)	2 (1.85)	3.19	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองตามความเหมาะสม	- -	19 (17.59)	69 (63.89)	17 (15.74)	3 (2.78)	3.96	มาก
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	1 (0.93)	38 (35.19)	57 (52.78)	8 (7.41)	4 (3.70)	3.22	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	1 (0.93)	29 (26.85)	68 (62.96)	8 (7.41)	2 (1.85)	3.18	ปานกลาง
รวม						3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (3.34) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองตามความเหมาะสม (3.96) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.22) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.19) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (3.18) ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.14)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้าน การยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	2 (1.85)	18 (16.67)	66 (61.11)	18 (16.67)	4 (3.70)	2.96	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	2 (1.85)	15 (13.89)	68 (62.96)	19 (17.59)	4 (3.70)	2.93	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1 (0.93)	29 (26.85)	69 (63.89)	6 (5.56)	3 (2.78)	3.18	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	- -	10 (9.26)	71 (65.74)	22 (20.37)	5 (4.63)	2.80	ปานกลาง
รวม						2.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับ โดยรวมในระดับปานกลาง (2.97) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.18) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.96) การได้รับการยอมรับจากองค์กร (2.93) มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.80)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจใน
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	1 (0.93)	11 (10.19)	64 (59.26)	31 (28.70)	1 (0.93)	2.81	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	1 (0.93)	21 (19.44)	68 (62.96)	13 (12.04)	5 (4.63)	3.00	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3 (2.78)	23 (21.30)	53 (49.07)	24 (22.22)	5 (4.63)	2.95	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบ การศึกษามา	2 (1.85)	23 (21.30)	54 (50.00)	24 (22.22)	5 (4.63)	2.94	ปานกลาง
รวม						2.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงานโดยรวมในระดับปานกลาง (2.93) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.00) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.95) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (2.94) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน (2.81)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	5 (4.63)	13 (12.04)	61 (56.48)	20 (18.52)	9 (8.33)	2.86	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	1 (0.93)	16 (14.81)	56 (51.85)	31 (28.70)	4 (3.70)	2.81	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	1 (0.93)	20 (18.52)	70 (64.81)	14 (12.96)	3 (2.78)	3.02	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	2 (1.85)	25 (23.15)	74 (68.52)	5 (4.63)	2 (1.85)	3.19	ปานกลาง
รวม						2.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับปานกลาง (2.97) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.19) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.02) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (2.86) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (2.81)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจใน
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ของหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง	1 (0.93)	18 (16.67)	50 (46.30)	34 (31.48)	5 (4.63)	2.78	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อ ใช้ในการปฏิบัติงาน	1 (0.93)	9 (8.33)	51 (47.22)	39 (36.11)	8 (7.41)	2.59	ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ ดูงาน	1 (0.93)	5 (4.63)	40 (37.04)	46 (42.59)	16 (14.81)	2.34	น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความ ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	1 (0.93)	27 (25.00)	64 (59.26)	14 (12.96)	2 (1.85)	3.10	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2 (1.85)	8 (7.41)	52 (48.15)	38 (35.19)	8 (7.41)	2.61	ปานกลาง
รวม						2.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.68) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.10) การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.78) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.61) โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (2.59) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ โอกาสการศึกษาต่อ ดูงาน (2.34)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยในงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	2 (1.85)	22 (20.37)	59 (54.63)	22 (20.37)	3 (2.78)	2.98	ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	2 (1.85)	17 (15.74)	71 (65.74)	15 (13.89)	3 (2.78)	3.00	ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3 (2.78)	24 (22.22)	59 (54.63)	16 (14.81)	6 (5.56)	3.02	ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	2 (1.85)	20 (18.52)	42 (38.89)	38 (35.19)	6 (5.56)	2.76	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	1 (0.93)	22 (20.37)	68 (62.96)	14 (12.96)	3 (2.78)	3.04	ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	1 0.93	11 10.19	47 43.52	46 42.59	3 2.78	2.64	ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	1 (0.93)	14 (12.96)	53 (49.07)	34 (31.48)	6 (5.56)	2.72	ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	1 (0.93)	13 (12.04)	64 (59.26)	24 (22.22)	6 (5.56)	2.81	ปานกลาง
รวม						2.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.87) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ (3.04) การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน (3.02) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (3.00) นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน (2.98) มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน (2.81) ความยุติธรรมและความเป็นกลาง (2.76) ขวัญและ

กำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร (2.72) การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน (2.64)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	-	26	55	25	2	2.97	ปานกลาง
	-	(24.07)	(50.93)	(23.15)	(1.85)		
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	-	23	65	18	2	3.01	ปานกลาง
	-	(21.30)	(60.19)	(16.67)	(1.85)		
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	-	22	52	30	4	2.85	ปานกลาง
	-	(20.37)	(48.15)	(27.78)	(3.70)		
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	-	18	49	33	8	2.71	ปานกลาง
	-	(16.67)	(45.37)	(30.56)	(7.41)		
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	1	17	49	31	10	2.70	ปานกลาง
	(0.93)	(15.74)	(45.37)	(28.70)	(9.26)		
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	1	17	55	30	5	2.81	ปานกลาง
	(0.93)	(15.74)	(50.93)	(27.78)	(4.63)		
รวม						2.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.84) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.01) ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน (2.97) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.85) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.81) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (2.71) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.70)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจใน
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	2 (1.85)	17 (15.74)	53 (49.07)	31 (28.70)	5 (4.63)	2.81	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	1 (0.93)	22 (20.37)	65 (60.19)	14 (12.96)	6 (5.56)	2.98	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3 (2.78)	21 (19.44)	58 (53.70)	18 (16.67)	8 (7.41)	2.94	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา	2 (1.85)	19 (17.59)	71 (65.74)	8 (7.41)	8 (7.41)	2.99	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้ บังคับบัญชา	1 (0.93)	17 (15.74)	53 (49.07)	28 (25.93)	9 (8.33)	2.75	ปานกลาง
รวม						2.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.89) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.99) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป (2.98) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.94) ความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง (2.81) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.75)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตใน
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง		38 35.19	57 52.78	11 10.19	2 1.85	3.21	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้า หมาย		43 39.81	48 44.44	15 13.89	2 1.85	3.22	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	1 0.93	40 37.04	49 45.37	16 14.81	2 1.85	3.20	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	1 0.93	31 28.70	55 50.93	20 18.52	1 0.93	3.10	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	1 0.93	42 38.89	42 38.89	22 20.37	1 0.93	3.19	ปานกลาง
รวม						3.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.22) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.21) การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน (3.20) การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.19) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.10)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจใน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	- -	14 (12.96)	42 (38.89)	37 (34.26)	15 (13.89)	2.51	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	- -	3 (2.78)	41 (37.96)	42 (38.89)	22 (20.37)	2.23	น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	- -	8 (7.41)	62 (57.41)	30 (27.78)	8 (7.41)	2.65	ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	1 (0.93)	25 (23.15)	49 (45.37)	26 (24.07)	7 (6.48)	2.88	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	- -	24 (22.22)	47 (43.52)	26 (24.07)	11 (10.19)	2.78	ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	2 (1.85)	26 (24.07)	52 (48.15)	26 (24.07)	2 (1.85)	3.00	ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4 (3.70)	21 (19.44)	48 (44.44)	32 (29.63)	3 (2.78)	2.92	ปานกลาง
รวม						2.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง (2.71) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน (3.00) กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (2.92) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ (2.88) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (2.78) บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน (2.65) จำนวน

พนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.51) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน (2.23)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	6 (5.56)	36 (33.33)	58 (53.70)	7 (6.48)	1 (0.93)	3.36	ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	7 (6.48)	23 (21.30)	57 (52.78)	19 (17.59)	2 (1.85)	3.13	ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	5 (4.63)	28 (25.93)	61 (56.48)	13 (12.04)	1 (0.93)	3.21	ปานกลาง
โบนัส	7 (6.48)	18 (16.67)	48 (44.44)	26 (24.07)	9 (8.33)	2.89	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	7 (6.48)	49 (45.37)	44 (40.74)	5 (4.63)	3 (2.78)	3.48	ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	1 (0.93)	21 (19.44)	54 (50.00)	23 (21.30)	9 (8.33)	2.83	ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน	4 (3.70)	24 (22.22)	55 (50.93)	19 (17.59)	6 (5.56)	3.01	ปานกลาง
รวม						3.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง (3.13) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.48) เงินเดือน หรือค่าจ้าง (3.36) เบี้ยเลี้ยง (3.21) การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง (3.13) สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน (3.01) โบนัส (2.89) สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน (2.83)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจใน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	11 (10.19)	46 (42.59)	42 (38.89)	9 (8.33)	- -	3.55	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	13 (12.04)	45 (41.67)	43 (39.81)	5 (4.63)	2 (1.85)	3.57	มาก
รวม						3.56	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก (3.56) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ ความมั่นคงขององค์กร (3.57) ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (3.55)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	9 (8.33)	48 (44.44)	42 (38.89)	8 (7.41)	1 (0.93)	3.52	มาก
การได้รับการยอมรับในสังคม	9 (8.33)	47 (43.52)	47 (43.52)	3 (2.78)	2 (1.85)	3.54	มาก
รวม						3.53	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับมาก (3.53) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับในสังคม (3.54) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ (3.52)

ส่วนที่ 4 สรุปการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิต	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
1. ด้านความสำเร็จของงาน				
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.58	มาก	3.14	ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.65	มาก	3.19	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.30	ปานกลาง	3.96	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.59	มาก	3.22	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.56	มาก	3.18	ปานกลาง
รวม	3.54	มาก	3.34	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ				
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.26	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.30	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.44	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.28	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
รวม	3.32	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน				
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.47	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.58	มาก	3.00	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.55	มาก	2.95	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.42	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
รวม	3.51	มาก	2.93	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4. ด้านความรับผิดชอบ				
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.53	มาก	2.86	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.35	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.27	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.56	มาก	3.19	ปานกลาง
รวม	3.43	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน				
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.39	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.33	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ ฝึกอบรม	3.03	ปานกลาง	2.34	น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.63	มาก	3.10	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.20	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง
รวม	3.32	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.42	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา				
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.51	มาก	2.98	ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.61	มาก	3.00	ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.49	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.46	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.51	มาก	3.04	ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.37	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.40	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.37	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
รวม	3.47	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง

ปัจจัยจุดใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน				
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.32	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.33	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.29	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.44	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
รวม	3.38	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน				
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.28	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.16	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.15	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.11	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
รวม	3.20	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.42	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.44	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.52	มาก	3.20	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.47	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.44	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
รวม	3.46	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน				
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.27	ปานกลาง	2.51	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.36	ปานกลาง	2.23	น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.43	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.56	มาก	2.88	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.38	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.42	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.48	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
รวม	3.41	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง
10. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.79	มาก	3.36	ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.81	มาก	3.13	ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	3.65	มาก	3.21	ปานกลาง
โบนัส	3.56	มาก	2.89	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.78	มาก	3.48	ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.83	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน	3.23	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
รวม	3.52	มาก	3.13	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.86	มาก	3.55	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	3.88	มาก	3.57	มาก
รวม	3.87	มาก	3.56	มาก
12. ด้านตำแหน่งงาน				
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.01	มาก	3.52	มาก
การได้รับการยอมรับในสังคม	3.90	มาก	3.54	มาก
รวม	3.96	มาก	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจรวม	3.53	มาก	3.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมระดับปานกลาง (3.42) และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (2.98) ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับ พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.32) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.97) ด้านความรับผิดชอบ พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.43) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.97) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.32) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.68) ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.54) แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.34) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.51) แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.93)

ปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก (3.53) และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (3.09) ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.47) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.87) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.38) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.84) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.20) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.89) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.46) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.18) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง (3.41) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.71) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.87) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (3.56) ด้านตำแหน่งงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.96) และมีความพึงพอใจในระดับมาก (3.53) ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก (3.52) แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.13)

ส่วนที่ 5 การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความสำเร็จของงาน				
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.49 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.77 มาก	3.29 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.56 มาก	3.08 ปานกลาง	3.83 มาก	3.43 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.27 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.55 มาก	3.18 ปานกลาง	3.69 มาก	3.31 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.51 มาก	3.07 ปานกลาง	3.69 มาก	3.40 ปานกลาง
รวม	3.48 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.66 มาก	3.27 ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ				
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.22 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.23 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.34 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.63 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.30 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
รวม	3.27 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
3. ด้านเอกสิทธิ์และเอกภาวะในงาน				
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.42 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.57 มาก	2.83 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.59 มาก	2.93 ปานกลาง	3.57 มาก	3.14 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.48 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.69 มาก	3.11 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.32 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.63 มาก	3.17 ปานกลาง
รวม	3.45 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.62 มาก	3.06 ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ				
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.41 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.77 มาก	2.89 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.33 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.19 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.47 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.74 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
รวม	3.35 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.59 มาก	3.07 ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน				
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.38 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือเพิ่มพูนวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.32 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ สูงงาน	3.01 ปานกลาง	2.44 น้อย	3.06 ปานกลาง	2.14 น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.58 มาก	3.14 ปานกลาง	3.74 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.27 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง
รวม	3.31 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.37 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.57 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามเพศ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)				
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.45 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.63 มาก	3.17 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.60 มาก	2.92 ปานกลาง	3.63 มาก	3.17 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.45 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.57 มาก	3.17 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.49 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.49 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.54 มาก	3.06 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.37 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.36 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.36 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
รวม	3.45 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.50 มาก	2.96 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน				
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.32 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.37 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.47 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.33 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.51 มาก	2.73 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ป้องอัยบำรุงรักษา	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.51 มาก	2.81 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
รวม	3.42 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชา				
8.1.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.27 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.15 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.22 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.15 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
รวม	3.22 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.42 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.42 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.47 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.63 มาก	3.34 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.47 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.42 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
รวม	3.44 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ผลการสำรวจการปฏิบัติงาน				
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.23 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.37 น้อย
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.40 ปานกลาง	2.18 น้อย	3.29 ปานกลาง	2.34 น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.44 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.56 มาก	2.86 ปานกลาง	3.57 มาก	2.91 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.45 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.40 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.53 มาก	2.88 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
รวม	3.43 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง
10: ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.74 มาก	3.34 ปานกลาง	3.89 มาก	3.40 ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.79 มาก	3.11 ปานกลาง	3.83 มาก	3.17 ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	3.60 มาก	3.15 ปานกลาง	3.74 มาก	3.34 ปานกลาง
โบนัส	3.56 มาก	2.90 ปานกลาง	3.54 มาก	2.86 ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.70 มาก	3.47 ปานกลาง	3.94 มาก	3.51 มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.84 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.23 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ชาย		หญิง	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.49	3.11	3.57	3.17
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.79	3.47	4.00	3.71
	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
ความมั่นคงขององค์กร	3.85	3.52	3.94	3.69
	มาก	มาก	มาก	มาก
รวม	3.82	3.50	3.97	3.70
	มาก	มาก	มาก	มาก
12. ด้านตำแหน่งงาน				
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.99	3.47	4.06	3.63
	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
การได้รับการยอมรับในสังคม	3.84	3.49	4.03	3.63
	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
รวม	3.92	3.48	4.05	3.63
	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก
ค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษา	3.52	3.08	3.55	3.11
	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านการยอมรับ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ เพศหญิงจะให้ความสำคัญระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือระดับมากในด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.38 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.64 มาก	3.14 ปานกลาง	3.59 มาก	3.24 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.52 มาก	3.05 ปานกลาง	3.69 มาก	3.26 ปานกลาง	3.65 มาก	3.12 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตาม ความเหมาะสม	3.24 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.47 มาก	3.00 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.62 มาก	3.33 ปานกลาง	3.57 มาก	3.14 ปานกลาง	3.65 มาก	3.41 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.67 มาก	3.19 ปานกลาง	3.53 มาก	3.16 ปานกลาง	3.59 มาก	3.24 ปานกลาง
รวม	3.49 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.54 มาก	3.15 ปานกลาง	3.59 มาก	3.20 ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ						
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.38 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.43 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.57 มาก	3.10 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.38 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
รวม	3.44 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน						
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.57 มาก	2.52 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.52 มาก	2.76 ปานกลาง	3.59 มาก	3.03 ปานกลาง	3.65 มาก	3.18 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.57 มาก	2.67 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.76 มาก	3.18 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.57 มาก	2.76 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
รวม	3.56 มาก	2.68 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.54 มาก	3.12 ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ						
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.57 มาก	2.86 ปานกลาง	3.51 มาก	2.84 ปานกลาง	3.53 มาก	2.94 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.33 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.48 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.62 มาก	3.29 ปานกลาง	3.50 มาก	3.14 ปานกลาง	3.71 มาก	3.24 ปานกลาง
รวม	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.52 มาก	3.05 ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน						
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.67 มาก	2.67 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือเพิ่มพูนวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62 มาก	2.38 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
โอกาสการศึกษาต่อ สูงงาน	3.57 มาก	2.33 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.33 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	2.41 ปานกลาง
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.90 มาก	2.90 ปานกลาง	3.53 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.71 มาก	3.53 มาก
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.52 มาก	2.52 ปานกลาง	มาก ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
รวม	3.66 มาก	2.56 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.53 มาก	2.86 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามอายุ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.67 มาก	3.10 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.59 มาก	3.12 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.90 มาก	3.19 ปานกลาง	3.54 มาก	2.91 ปานกลาง	3.53 มาก	3.12 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.67 มาก	3.14 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.59 มาก	3.06 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.67 มาก	2.67 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.76 มาก	3.00 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.67 มาก	2.38 น้อย	3.24 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.53 มาก	3.06 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.76 มาก	2.71 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.62 มาก	2.95 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
รวม	3.72 มาก	2.89 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน						
ความชัดเจนของการตั้งงาน มอบหมายงาน	3.48 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.62 มาก	3.05 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจุบันบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	3.81 มาก	2.76 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.52 มาก	2.52 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.81 มาก	2.76 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.76 มาก	2.81 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
รวม	3.67 มาก	2.80 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ในการทำงาน						
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.29 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.19 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.19 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.38 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ได้บังคับบัญชา	3.14 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
รวม	3.24 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจฉัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.62 มาก	3.24 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.71 มาก	3.35 ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.57 มาก	3.19 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.53 มาก	3.24 ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.57 มาก	3.19 ปานกลาง	3.50 มาก	3.23 ปานกลาง	3.53 มาก	3.12 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่ง กันและกัน	3.57 มาก	3.00 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.65 มาก	3.18 ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	3.67 มาก	3.24 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.59 มาก	3.24 ปานกลาง
รวม	3.60 มาก	3.17 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.60 มาก	3.23 ปานกลาง
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.48 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.48 ปานกลาง	2.00 น้อย	3.31 ปานกลาง	2.23 น้อย	3.41 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะ งาน	3.57 มาก	2.52 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.76 มาก	2.76 ปานกลาง	3.53 มาก	2.93 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	3.48 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลด ความซ้ำซ้อนของงาน	3.24 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.50 มาก	3.03 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.52 มาก	2.86 ปานกลาง	3.50 มาก	2.91 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจฉัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.50 มาก	2.62 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
10. ความคาดหวัง และสวัสดิการ						
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.14 มาก	3.19 ปานกลาง	3.71 มาก	3.37 ปานกลาง	3.65 มาก	3.53 มาก
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.05 มาก	2.95 ปานกลาง	3.77 มาก	3.13 ปานกลาง	3.65 มาก	3.35 มาก
เบี้ยเลี้ยง	3.90 มาก	2.95 ปานกลาง	3.61 มาก	3.24 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง
โบนัส	3.90 มาก	2.62 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.53 มาก	3.12 ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.05 มาก	3.29 ปานกลาง	3.74 มาก	3.53 มาก	3.59 มาก	3.53 มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	3.19 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.41 น้อย	2.94 ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินขามฉุกเฉิน	3.48 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
รวม	3.82 มาก	2.91 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.76 มาก	3.52 มาก	3.96 มาก	3.60 มาก	3.59 มาก	3.35 ปานกลาง
ความมั่นคงขององค์กร	3.81 มาก	3.57 มาก	3.96 มาก	3.61 มาก	3.65 มาก	3.41 ปานกลาง
รวม	3.79 มาก	3.55 มาก	3.96 มาก	3.61 มาก	3.62 มาก	3.38 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 36 ปี		36-45 ปี		สูงกว่า 45 ปี	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
12: ด้านตำแหน่งงาน						
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.10 มาก	3.48 ปานกลาง	4.07 มาก	3.56 มาก	3.65 มาก	3.41 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับในสังคม	4.05 มาก	3.57 มาก	3.90 มาก	3.54 มาก	3.71 มาก	3.47 ปานกลาง
รวม	4.08 มาก	3.53 มาก	3.99 มาก	3.55 มาก	3.68 มาก	3.44 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษา	3.67 มาก	3.04 ปานกลาง	3.51 มาก	3.09 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีอายุระดับต่างๆ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 36 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มี 36-45 ปี และ สูงกว่า 46 ปี จะให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงาน ที่มีอายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มี ต่ำกว่า 36 ปี และ สูงกว่า 46 ปี จะให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน พบว่าพนักงาน ที่มีอายุ 36-45 ปี และ สูงกว่า 46 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มี ต่ำกว่า 36 ปี ให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 36 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มี 36-45 ปี และ สูงกว่า 46 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านตำแหน่งงาน พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 36 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มี 36-45 ปี และ สูงกว่า 46 ปี ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทั้ง 3 กลุ่มอายุให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	โสด		สมรส		มีบ้าน/เช่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1:ค่าความสำเร็จของงาน						
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.85 มาก	3.08 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.63 มาก	3.00 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3.73 มาก	3.23 ปานกลาง	3.62 มาก	3.16 ปานกลาง	3.63 มาก	3.38 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.46 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.81 มาก	3.27 ปานกลาง	3.51 มาก	3.20 ปานกลาง	3.63 มาก	3.25 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.92 มาก	3.31 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.63 มาก	3.25 ปานกลาง
รวม	3.75 มาก	3.22 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.58 มาก	3.18 ปานกลาง
2:ค่าการยอมรับ						
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.46 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.46 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81 มาก	3.46 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.65 มาก	3.00 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
รวม	3.60 มาก	3.05 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง
3:ค่ามั่นคงและขอบเขตของงาน						
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.88 มาก	2.69 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	4.15 มาก	3.08 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.88 มาก	2.88 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	โศด		สมรส		ฝ่าย/หย่า	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.96 มาก	2.88 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
รวม	3.97 มาก	2.88 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
4. ด้านการรับผิดชอบ						
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.04 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.50 มาก	3.38 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.88 มาก	2.50 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.38 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.92 มาก	3.19 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
รวม	3.56 มาก	2.85 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน						
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.37 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.38 น้อย
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.69 มาก	2.31 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.38 น้อย
โอกาสการศึกษาต่อ สูงงาน	3.50 มาก	2.12 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.50 ปานกลาง	2.13 น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.96 มาก	3.12 ปานกลาง	3.57 มาก	3.15 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.04 มาก	2.73 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.25 น้อย
รวม	3.71 มาก	2.59 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.35 น้อย
ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.77 มาก	2.92 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	โศด		สมรส		ฝ่าย/หย่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	4.00 มาก	3.27 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	4.08 มาก	3.12 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.81 มาก	3.38 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.96 มาก	2.85 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	4.00 มาก	3.23 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.73 มาก	2.42 น้อย	3.30 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กับองค์กร	3.81 มาก	2.73 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.69 มาก	2.81 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
รวม	3.89 มาก	2.98 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน						
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.62 มาก	2.96 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.69 มาก	3.00 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85 มาก	2.96 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.65 มาก	2.77 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.92 มาก	2.77 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ป้องชัยบำรุงรักษา	โศด		สมรส		ฝ่าย/หย่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.85 มาก	2.85 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง
รวม	3.76 มาก	2.89 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์ในการทำงาน						
8.1.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.00 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.63 มาก	2.88 ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	2.81 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	2.96 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.04 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
รวม	3.02 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.27 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.27 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.75 มาก	3.38 ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.50 มาก	3.31 ปานกลาง	3.50 มาก	3.15 ปานกลาง	3.75 มาก	3.38 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.58 มาก	3.31 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.75 มาก	3.50 มาก
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.50 มาก	3.38 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.63 มาก	3.38 ปานกลาง
รวม	3.42 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.68 มาก	3.33 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	โสต		สมรรถ		ม่าย/หย่า	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.62 มาก	2.50 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.85 มาก	2.27 น้อย	3.24 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.88 ปานกลาง	2.38 น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.81 มาก	2.54 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.92 มาก	2.65 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.85 มาก	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.77 มาก	3.12 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.50 มาก	3.13 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.85 มาก	2.96 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
รวม	3.81 มาก	2.72 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
10. ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ						
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.04 มาก	3.50 มาก	3.72 มาก	3.34 ปานกลาง	3.63 มาก	3.13 ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.23 มาก	3.08 ปานกลาง	3.70 มาก	3.18 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
เบิยเลี้ยง	4.08 มาก	3.42 ปานกลาง	3.51 มาก	3.14 ปานกลาง	3.50 มาก	3.25 ปานกลาง
โบนัส	4.23 มาก	3.12 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.88 มาก	3.58 มาก	3.72 มาก	3.43 ปานกลาง	4.00 มาก	3.63 มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.54 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.08 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.63 มาก	3.38 ปานกลาง
รวม	3.73 มาก	3.28 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจฉัยบำรุงรักษา	โศด		สมรส		ม่าย/หย่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
11: ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.04 มาก	3.65 มาก	3.80 มาก	3.50 มาก	3.88 มาก	3.63 มาก
ความมั่นคงขององค์กร	4.08 มาก	3.65 มาก	3.78 มาก	3.51 มาก	4.13 มาก	3.88 มาก
รวม	4.06 มาก	3.65 มาก	3.79 มาก	3.51 มาก	4.01 มาก	3.76 มาก
12: ด้านตำแหน่งงาน						
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.46 มาก	3.77 มาก	3.88 มาก	3.45 ปานกลาง	3.75 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับในสังคม	4.23 มาก	3.77 มาก	3.80 มาก	3.47 ปานกลาง	3.75 มาก	3.38 ปานกลาง
รวม	4.35 มาก	3.77 มาก	3.84 มาก	3.46 ปานกลาง	3.75 มาก	3.38 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจฉัยบำรุงรักษา	3.75 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโศดให้ความสำคัญต่อปัจฉัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง สำหรับสถานภาพสมรสแล้วและม่าย/หย่า ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโศดให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับสถานภาพสมรสแล้วและม่าย/หย่า ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโศดและม่าย/หย่าให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับสถานภาพสมรสให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับสถานภาพสมรสแล้วและม่าย/หย่า ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทั้ง 3 กลุ่มให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความรู้เรื่องของบริษัท								
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.90 มาก	3.30 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.93 มาก	3.37 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3.80 มาก	3.40 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.90 มาก	3.43 ปานกลาง	3.59 มาก	3.15 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.70 มาก	3.00 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.90 มาก	3.50 มาก	3.46 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.70 มาก	3.30 ปานกลาง	3.56 มาก	3.37 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.90 มาก	3.40 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.83 มาก	3.33 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
รวม	3.84 มาก	3.32 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.74 มาก	3.31 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ								
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.70 มาก	3.40 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.63 มาก	3.07 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.70 มาก	3.00 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.60 มาก	2.97 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.80 มาก	3.50 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.93 มาก	3.47 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลปฏิบัติงาน	3.40 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.57 มาก	2.90 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง
รวม	3.65 มาก	3.25 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.68 มาก	3.10 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน								
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.80 มาก	2.70 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.70 มาก	2.83 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.90 มาก	3.20 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.87 มาก	3.17 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.80 มาก	3.30 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.83 มาก	3.10 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยงูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา มา	3.90 มาก	3.20 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.73 มาก	3.00 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
รวม	3.85 มาก	3.10 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.78 มาก	3.03 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ								
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.00 มาก	2.90 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.80 มาก	2.97 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนว ทางการปฏิบัติงาน	3.80 มาก	2.80 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.60 มาก	2.90 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.90 มาก	3.30 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับ ผิดชอบ	3.80 มาก	3.20 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.87 มาก	3.37 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง
รวม	3.88 มาก	3.05 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.61 มาก	3.11 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้ การงาน								
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ตนเอง	3.80 มาก	2.50 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.60 มาก	2.87 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.60 มาก	2.30 น้อย	3.22 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.67 มาก	2.53 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ สูงาน	3.60 มาก	2.00 น้อย	3.12 ปานกลาง	2.32 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.63 ปานกลาง	2.44 น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจาก งานที่ปฏิบัติ	3.80 มาก	2.80 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.90 มาก	3.27 ปานกลาง	3.59 มาก	3.37 ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.60 มาก	2.80 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.41 น้อย	3.57 มาก	2.70 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
รวม	3.68 มาก	2.48 น้อย	3.24 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	3.56 มาก	2.75 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยงูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.78 มาก	3.04 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.68 มาก	3.06 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามอายุการทำงาน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.90 มาก	3.20 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.73 มาก	3.27 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.80 มาก	3.20 ปานกลาง	3.56 มาก	2.83 ปานกลาง	3.93 มาก	3.23 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.80 มาก	3.10 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.67 มาก	3.30 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.60 มาก	3.00 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.80 มาก	2.83 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.60 มาก	3.10 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.80 มาก	3.27 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.50 มาก	2.60 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.51 ปานกลาง	3.63 มาก	2.70 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.50 มาก	2.90 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.80 มาก	2.87 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.70 มาก	3.00 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง	3.67 มาก	3.07 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
รวม	3.68 มาก	3.01 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.75 มาก	3.07 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน								
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.40 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.63 มาก	3.30 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.30 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.63 มาก	3.20 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.40 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.77 มาก	3.07 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.30 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	3.57 มาก	2.70 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.40 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.51 มาก	2.54 ปานกลาง	3.70 มาก	2.77 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.40	3.20	3.59	2.73	3.67	2.80	3.04	2.78
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.37	2.92	3.41	2.69	3.66	2.97	3.10	2.91
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน								
ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน								
ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.40	2.60	3.20	2.66	3.37	2.90	3.26	3.04
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.30	2.70	3.10	2.95	3.17	3.00	3.19	3.11
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.40	3.10	3.07	2.80	3.17	2.93	3.15	3.07
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การวางแผนของหัวหน้างานต่อผู้บังคับบัญชา	3.30	3.10	3.32	3.00	3.40	2.97	3.07	2.96
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้บังคับบัญชา	3.20	2.80	3.05	2.68	3.23	2.77	3.04	2.81
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.32	2.86	3.15	2.82	3.27	2.91	3.14	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.80	3.30	3.34	3.15	3.47	3.37	3.33	3.11
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.70	3.40	3.44	3.17	3.53	3.37	3.26	3.07
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.70	3.40	3.44	3.07	3.83	3.47	3.22	3.04
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.70	3.40	3.39	2.93	3.73	3.33	3.22	3.00
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.70	3.40	3.34	3.02	3.70	3.47	3.19	3.04
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.72	3.38	3.39	3.07	3.65	3.40	3.24	3.05
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน								
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.20 ปานกลาง	2.10 น้อย	3.29 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.57 มาก	2.50 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.30 ปานกลาง	2.40 น้อย	3.27 ปานกลาง	2.05 น้อย	3.93 มาก	2.33 น้อย	2.89 ปานกลาง	2.33 น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.30 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	4.00 มาก	2.80 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.30 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	3.59 มาก	2.90 ปานกลาง	3.97 มาก	2.97 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.30 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.77 มาก	2.93 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.30 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.83 มาก	3.27 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.40 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.56 มาก	2.85 ปานกลาง	3.77 มาก	3.10 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
รวม	3.30 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.83 มาก	2.84 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.10 มาก	3.40 ปานกลาง	3.83 มาก	3.27 ปานกลาง	3.87 มาก	3.50 มาก	3.52 มาก	3.33 ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.10 มาก	3.40 ปานกลาง	3.76 มาก	2.93 ปานกลาง	4.07 มาก	3.20 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	4.10 มาก	3.40 ปานกลาง	3.73 มาก	3.10 ปานกลาง	3.80 มาก	3.40 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
โบนัส	4.10 มาก	3.00 ปานกลาง	3.56 มาก	2.83 ปานกลาง	3.90 มาก	3.10 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
สวัสดิการการรักษาพยาบาล	3.90 มาก	3.30 ปานกลาง	3.83 มาก	3.49 ปานกลาง	3.97 มาก	3.63 มาก	3.44 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	3.00 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.30 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 11 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.80	3.30	3.53	3.03	3.72	3.29	3.18	3.05
	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
11 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน								
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.20	3.60	3.83	3.56	4.23	3.83	3.37	3.19
	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
ความมั่นคงขององค์กร	4.20	3.60	3.88	3.63	4.20	3.77	3.41	3.26
	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	4.20	3.60	3.86	3.60	4.22	3.80	3.39	3.23
	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
12 ด้านค่าตอบแทน								
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.40	3.60	3.98	3.37	4.43	3.90	3.44	3.30
	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับในสังคม	4.40	3.60	3.80	3.44	4.23	3.83	3.48	3.33
	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	4.40	3.60	3.89	3.41	4.33	3.87	3.46	3.32
	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษา	3.72	3.16	3.50	3.00	3.80	3.27	3.21	3.00
	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 11 ปี และ 16-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.35 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.63 มาก	3.25 ปานกลาง	3.68 มาก	3.04 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.43 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.70 มาก	3.32 ปานกลาง	3.71 มาก	3.14 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตาม ความเหมาะสม	3.17 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.48 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.53 มาก	3.23 ปานกลาง	3.82 มาก	3.21 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.35 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.58 มาก	3.19 ปานกลาง	3.71 มาก	3.21 ปานกลาง
รวม	3.36 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.54 มาก	3.21 ปานกลาง	3.68 มาก	3.10 ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ						
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.00 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.22 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.22 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.64 มาก	3.39 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.09 ปานกลาง	2.48 น้อย	3.19 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.61 มาก	2.96 ปานกลาง
รวม	3.13 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.54 มาก	3.08 ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน						
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.26 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.71 มาก	2.61 ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.52 มาก	2.87 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.89 มาก	2.75 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.39 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.53 มาก	3.07 ปานกลาง	3.71 มาก	2.79 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.00 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.79 มาก	2.82 ปานกลาง
รวม	3.29 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.78 มาก	2.74 ปานกลาง
4:ด้านความรับผิดชอบ						
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.48 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.89 มาก	2.54 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.22 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.71 มาก	2.46 น้อย
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	2.91 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.54 มาก	3.11 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.39 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.51 มาก	3.21 ปานกลาง	3.79 มาก	3.25 ปานกลาง
รวม	3.25 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.73 มาก	2.84 ปานกลาง
5:ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของงาน						
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.26 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.57 มาก	2.64 ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.13 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.46 น้อย
โอกาสการศึกษาต่อ สูงงาน	2.65 ปานกลาง	2.39 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.49 น้อย	3.50 มาก	2.00 น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.48 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.61 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.79 มาก	2.89 ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.96 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.57 มาก	2.75 ปานกลาง
รวม	3.10 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.58 มาก	2.55 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	3.23 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.66 มาก	2.86 ปานกลาง

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษาจำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.30 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.86 มาก	3.25 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.30 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.65 มาก	3.02 ปานกลาง	3.79 มาก	3.11 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.22 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.75 มาก	3.29 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.00 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.54 มาก	2.74 ปานกลาง	3.68 มาก	3.00 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.22 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.79 มาก	3.21 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.13 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.71 มาก	2.71 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคง ในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.04 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.68 มาก	2.93 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.04 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
รวม	3.16 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.72 มาก	3.04 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับใช้กฎของการทำงาน						
ความชัดเจนของการตั้งงาน มอบหมายงาน	3.13 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.13 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.26 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.51 มาก	2.93 ปานกลาง	3.50 มาก	2.71 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.00 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.09 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.68 มาก	2.86 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.17 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.64 มาก	2.96 ปานกลาง
รวม	3.13 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.52 มาก	2.82 ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ในการทำงาน						
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.26 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.17 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.30 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
รวม	3.26 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.39 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.51 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง
ความช่วยเหลือเกื้อกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.35 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.54 มาก	3.30 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.26 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.65 มาก	3.37 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.26 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.56 มาก	3.07 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.17 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.56 มาก	3.25 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
รวม	3.29 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.56 มาก	3.26 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.96 ปานกลาง	2.30 น้อย	3.25 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.57 มาก	2.36 ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	2.78 ปานกลาง	2.22 น้อย	3.49 ปานกลาง	2.11 น้อย	3.57 มาก	2.50 ปานกลาง
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.09 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.56 มาก	2.65 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.57 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.17 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.67 มาก	3.07 ปานกลาง	3.68 มาก	2.46 น้อย
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.13 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.43 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.26 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.54 มาก	2.82 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.09 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.56 มาก	2.82 ปานกลาง	3.64 มาก	3.25 ปานกลาง
รวม	3.07 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.55 มาก	2.67 ปานกลาง
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.65 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.79 มาก	3.21 ปานกลาง	3.89 มาก	3.64 มาก
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.61 มาก	3.26 ปานกลาง	3.82 มาก	2.96 ปานกลาง	3.93 มาก	3.36 ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	3.35 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.68 มาก	3.07 ปานกลาง	3.82 มาก	3.50 มาก
โบนัส	3.30 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.51 มาก	2.65 ปานกลาง	3.86 มาก	3.18 ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.78 มาก	3.61 มาก	3.74 มาก	3.37 ปานกลาง	3.86 มาก	3.61 มาก
สวัสดิการด้านสุขภาพการทำงาน	2.83 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.00 น้อย	2.86 ปานกลาง
รวม	3.29 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.56 มาก	3.26 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ป้องชัยบำรุงรักษา	ม.ปลาย หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.38 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.60 มาก	2.99 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.61 มาก	3.22 ปานกลาง	3.93 มาก	3.60 มาก	3.93 มาก	3.71 มาก
ความมั่นคงขององค์กร	3.61 มาก	3.17 ปานกลาง	3.95 มาก	3.65 มาก	3.96 มาก	3.75 มาก
รวม	3.61 มาก	3.20 ปานกลาง	3.94 มาก	3.63 มาก	3.95 มาก	3.73 มาก
12. ด้านค่าตอบแทน						
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.87 มาก	3.39 ปานกลาง	4.05 มาก	3.54 มาก	4.04 มาก	3.57 มาก
การได้รับการยอมรับในสังคม	3.70 มาก	3.43 ปานกลาง	3.96 มาก	3.54 มาก	3.93 มาก	3.61 มาก
รวม	3.79 มาก	3.41 ปานกลาง	4.01 มาก	3.54 มาก	3.99 มาก	3.59 มาก
ค่าเฉลี่ยป้องชัยบำรุงรักษา	3.34 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	3.60 มาก	3.09 ปานกลาง	3.56 มาก	3.15 ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงาน

ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ด้านความดีใจของงาน								
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.41 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.71 มาก	3.20 ปานกลาง	3.60 มาก	3.60 มาก	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.48 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.77 มาก	3.25 ปานกลาง	3.60 มาก	3.40 ปานกลาง	5.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.13 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	5.00 มาก	3.00 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.41 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.73 มาก	3.29 ปานกลาง	3.60 มาก	3.20 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.43 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
รวม	3.37 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.61 มาก	3.22 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	4.40 มาก	3.20 ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับ								
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.02 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	5.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.09 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	5.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.30 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.57 มาก	3.20 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	5.00 มาก	3.18 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.07 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
รวม	3.12 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.50 มาก	3.00 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	4.75 มาก	3.05 ปานกลาง
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน								
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.39 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.57 มาก	2.80 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	2.00 น้อย
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.39 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.71 มาก	3.02 ปานกลาง	3.60 มาก	3.40 ปานกลาง	5.00 มาก	3.00 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	3.30 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.75 มาก	3.04 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.28 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.55 มาก	3.02 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.00 มาก	3.00 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.34	2.85	3.65	2.97	3.30	3.20	4.00	2.75
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ								
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.37	2.67	3.66	3.00	3.40	3.20	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.20	2.67	3.48	2.91	3.00	3.00	5.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.13	2.89	3.36	3.09	3.40	3.40	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.37	3.11	3.71	3.23	3.40	3.40	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
รวม	3.27	2.84	3.55	3.06	3.30	3.25	4.25	2.50
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน								
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.24	2.65	3.54	2.88	3.00	2.80	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.20	2.48	3.48	2.68	2.80	2.80	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
โอกาสการศึกษาต่อ คูณาน	2.89	2.11	3.16	2.54	2.60	2.40	4.00	2.00
	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.48	2.87	3.73	3.27	3.60	3.40	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.93	2.33	3.46	2.82	2.60	2.80	4.00	3.00
	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
รวม	3.15	2.49	3.47	2.84	2.92	2.84	4.20	2.60
	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นโดยรวม	3.25	2.83	3.56	3.02	3.34	3.07	4.32	2.82
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงาน

ต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.28	2.80	3.70	3.13	3.40	3.20	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.39	2.93	3.80	3.04	3.40	3.20	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	3.30	2.85	3.64	3.14	3.40	3.40	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	3.20	2.61	3.71	2.88	2.80	2.80	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.35	2.87	3.66	3.18	3.00	3.00	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	3.17	2.54	3.55	2.70	2.80	2.80	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	3.26	2.61	3.54	2.79	2.80	3.00	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	3.11	2.70	3.64	2.93	2.60	2.60	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
รวม	3.26	2.74	3.66	2.97	3.03	3.00	4.50	2.63
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน								
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.15	2.80	3.48	3.13	3.00	2.80	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.13	2.89	3.52	3.09	3.00	3.00	4.00	4.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	2.72	3.64	2.95	2.80	2.80	4.00	4.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.07	2.59	3.48	2.79	3.00	3.00	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.13	2.61	3.75	2.79	2.60	2.60	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.17	2.78	3.73	2.82	2.80	2.80	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.16	2.73	3.60	2.93	2.87	2.83	4.00	3.33
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน								
8.1.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.09	2.67	3.43	2.89	3.20	3.20	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.02	2.78	3.27	3.16	2.80	2.80	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.00	2.76	3.27	3.07	3.00	3.00	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การวางคนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.15	2.83	3.38	3.11	3.20	3.20	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ได้บังคับบัญชา	2.87	2.61	3.30	2.86	3.00	3.00	4.00	2.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
รวม	3.03	2.73	3.33	3.02	3.04	3.04	4.20	2.80
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.30	3.07	3.48	3.34	3.40	3.20	5.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.37	3.15	3.52	3.29	3.20	3.00	4.00	4.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.41	3.17	3.63	3.23	3.20	3.00	4.00	4.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.33	3.11	3.61	3.09	3.00	2.80	5.00	5.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.37	3.13	3.50	3.21	3.00	3.00	5.00	5.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
รวม	3.36	3.13	3.55	3.23	3.16	3.00	4.60	4.20
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก
9. สถานการณ์การปฏิบัติงาน								
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.13	2.28	3.43	2.71	2.40	2.40	5.00	2.00
	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย	มาก	น้อย
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.00	2.26	3.68	2.16	2.80	2.80	5.00	2.00
	ปานกลาง	น้อย	มาก	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.24	2.61	3.66	2.70	2.40	2.40	4.00	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย	มาก	ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.35 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.79 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	4.00 มาก	2.00 น้อย
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.00 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.75 มาก	3.02 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.22 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.63 มาก	3.16 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	4.00 มาก	2.00 น้อย
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.24 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.71 มาก	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	5.00 มาก	2.00 น้อย
รวม	3.17 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง	3.66 มาก	2.82 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	4.43 มาก	2.29 น้อย
10: ค่าตอบแทน และสวัสดิการ								
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.57 มาก	3.22 ปานกลาง	4.04 มาก	3.52 มาก	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	3.46 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	4.16 มาก	3.27 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	3.41 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.89 มาก	3.34 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก
โบนัส	3.17 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.95 มาก	3.13 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
สวัสดิการการรักษาพยาบาล	3.70 มาก	3.35 ปานกลาง	3.88 มาก	3.59 มาก	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.72 มาก	2.63 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.40 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.00 น้อย	2.00 น้อย
สวัสดิการการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน	2.98 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.43 มาก	3.09 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
รวม	3.29 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.76 มาก	3.28 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.57 มาก	3.14 ปานกลาง
11: ความมั่นคงในการทำงาน								
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.72 มาก	3.35 ปานกลาง	4.07 มาก	3.77 มาก	2.80 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก
ความมั่นคงขององค์กร	3.74 มาก	3.39 ปานกลาง	4.04 มาก	3.75 มาก	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
รวม	3.73 มาก	3.37 ปานกลาง	4.06 มาก	3.76 มาก	3.10 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	4.00 มาก	3.50 มาก

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7-9		ระดับ 10 ขึ้นไป	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
12. ค่าตอบแทนในงาน								
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.85 มาก	3.43 ปานกลาง	4.21 มาก	3.63 มาก	3.20 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับในสังคม	3.70 มาก	3.43 ปานกลาง	4.11 มาก	3.64 มาก	3.40 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
รวม	3.78 มาก	3.43 ปานกลาง	4.16 มาก	3.64 มาก	3.30 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษา	3.81 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.77 มาก	3.21 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	4.16 มาก	3.11 ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 1-3 และ ระดับ 7-9 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ ระดับ 10 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 1-3 และ ระดับ 7-9 ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ ระดับ 10 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเงินเดือน

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
1. ความก้าวหน้าของงาน								
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.89 มาก	3.33 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.79 มาก	3.28 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.78 มาก	3.33 ปานกลาง	3.65 มาก	3.00 ปานกลาง	3.69 มาก	3.33 ปานกลาง	3.55 มาก	3.17 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.56 มาก	2.89 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.78 มาก	3.56 มาก	3.48 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.67 มาก	3.33 ปานกลาง	3.55 มาก	3.31 ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้	3.89 มาก	3.44 ปานกลาง	3.45 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.74 มาก	3.21 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
รวม	3.78 มาก	3.31 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.63 มาก	3.26 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
2. คำให้การยอมรับ								
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	4.00 มาก	3.44 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากองค์กร	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00 มาก	3.44 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.62 มาก	3.28 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	4.00 มาก	3.11 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.54 มาก	2.92 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง
รวม	4.00 มาก	3.25 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.50 มาก	3.05 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
3. ความปลอดภัยและขอบเขตของงาน								
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	4.00 มาก	2.67 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.56 มาก	2.77 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.82 มาก	3.15 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.00 มาก	3.11 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.59 มาก	2.97 ปานกลาง	3.55 มาก	3.03 ปานกลาง

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 10,000		10,000-15,000		15,001-20,000		มากกว่า 20,000	
	บาท		บาท		บาท		บาท	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา มา	4.11 มาก	3.00 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.59 มาก	2.92 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
รวม	4.03 มาก	2.95 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.64 มาก	2.95 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
4 ด้านความรับผิดชอบ								
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.22 มาก	2.89 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	3.74 มาก	2.92 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนว ทางการปฏิบัติงาน	4.11 มาก	2.89 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.51 มาก	2.82 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.22 มาก	3.44 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับ ผิดชอบ	4.22 มาก	3.22 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.67 มาก	3.26 ปานกลาง	3.48 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง
รวม	4.19 มาก	3.11 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.53 มาก	3.02 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
5 ด้านการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของ การงาน								
การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตน เอง	4.22 มาก	2.89 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.51 มาก	2.92 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.11 มาก	2.56 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	3.64 มาก	2.56 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง
โอกาสการศึกษาต่อ อดูงาน	4.11 มาก	2.11 น้อย	2.68 ปานกลาง	2.16 น้อย	3.18 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.86 ปานกลาง	2.45 ปานกลาง
สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญ จากงานที่ปฏิบัติ	4.11 มาก	2.78 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.82 มาก	3.26 ปานกลาง	3.59 มาก	3.31 ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.11 มาก	2.67 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.42 น้อย	3.54 มาก	2.64 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
รวม	4.13 มาก	2.60 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.54 มาก	2.77 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน	4.03 มาก	2.95 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	2.82 ปานกลาง	3.64 มาก	2.95 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผล การให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเงินเดือน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	4.33 มาก	3.11 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.64 มาก	3.15 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	4.22 มาก	3.11 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.95 มาก	3.10 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง
การวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	4.22 มาก	3.11 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.62 มาก	3.26 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
ความยุติธรรมและความเป็นกลาง	4.11 มาก	3.11 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.82 มาก	2.74 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	4.11 มาก	3.22 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.77 มาก	3.21 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
การฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	4.00 มาก	2.67 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.69 มาก	2.54 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
ขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร	4.11 มาก	2.89 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	3.74 มาก	2.85 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง
มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน	4.11 มาก	3.22 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.64 มาก	2.95 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
รวม	4.15 มาก	3.06 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.73 มาก	2.98 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน								
ความชัดเจนของการสั่งงาน มอบหมายงาน	3.67 มาก	3.22 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.55 ปานกลาง	3.49 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.67 มาก	3.22 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	3.56 มาก	3.10 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78 มาก	2.89 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	3.72 มาก	3.03 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.67 มาก	3.11 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.56 มาก	2.67 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.67 มาก	2.89 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.74 มาก	2.69 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.56 มาก	3.22 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.72 มาก	2.77 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ป้องชัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 10,000		10,000-15,000		15,001-20,000		มากกว่า 20,000	
	บาท		บาท		บาท		บาท	
	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ	ความสำคัญ	พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.67	3.09	3.21	2.63	3.63	2.91	3.13	2.91
	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์ในการทำงาน								
ความสัมพันธ์ในการทำงาน								
8.1.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.44	2.89	3.23	2.61	3.28	2.79	3.28	3.03
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป	3.33	3.00	3.19	2.84	3.05	2.97	3.21	3.14
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.44	3.44	3.10	2.65	3.15	2.97	3.10	3.03
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	3.44	3.23	2.77	3.38	3.05	3.14	3.00
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22	3.00	2.90	2.55	3.26	2.77	3.10	2.86
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.37	3.15	3.13	2.68	3.22	2.91	3.17	3.01
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00	3.56	3.19	2.87	3.44	3.41	3.45	3.21
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความช่วยเหลือกันเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.89	3.78	3.35	2.90	3.46	3.38	3.38	3.17
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน	3.89	3.78	3.35	2.90	3.67	3.38	3.38	3.10
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.78	3.67	3.39	2.90	3.59	3.21	3.31	3.00
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.78	3.67	3.35	2.77	3.51	3.46	3.31	3.10
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.87	3.69	3.33	2.87	3.53	3.37	3.37	3.12
	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 10,000		10,000-15,000		15,001-20,000		มากกว่า 20,000	
	บาท		บาท		บาท		บาท	
	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ	ความ สำคัญ	ความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน								
จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.22 ปานกลาง	2.00 น้อย	3.29 ปานกลาง	2.26 น้อย	3.36 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.56 มาก	2.67 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.10 น้อย	3.69 มาก	2.13 น้อย	3.17 ปานกลาง	2.38 น้อย
บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.56 มาก	2.78 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.48 น้อย	3.74 มาก	2.72 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	3.56 มาก	3.00 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.85 มาก	2.95 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง
การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.44 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.39 น้อย	3.77 มาก	3.00 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	3.44 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.62 มาก	3.18 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.56 มาก	3.44 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.82 มาก	2.95 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง
รวม	3.48 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	3.69 มาก	2.81 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
เงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.00 มาก	3.44 ปานกลาง	3.77 มาก	3.19 ปานกลาง	3.85 มาก	3.41 ปานกลาง	3.66 มาก	3.45 ปานกลาง
การขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง	4.11 มาก	3.44 ปานกลาง	3.68 มาก	2.97 ปานกลาง	3.95 มาก	3.03 ปานกลาง	3.66 มาก	3.34 ปานกลาง
เบี้ยเลี้ยง	4.11 มาก	3.44 ปานกลาง	3.58 มาก	3.03 ปานกลาง	3.77 มาก	3.28 ปานกลาง	3.41 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
โบนัส	3.78 มาก	2.78 ปานกลาง	3.52 มาก	2.77 ปานกลาง	3.77 มาก	3.03 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง
สวัสดิการการรักษาพยาบาล	3.89 มาก	3.44 ปานกลาง	3.84 มาก	3.42 ปานกลาง	3.82 มาก	3.54 มาก	3.62 มาก	3.48 ปานกลาง
สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน	2.78 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน	3.00 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
รวม	3.67 มาก	3.30 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.66 มาก	3.18 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท	
	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
11: ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.33 มาก	3.78 มาก	3.94 มาก	3.48 ปานกลาง	3.92 มาก	3.69 มาก	3.55 มาก	3.34 ปานกลาง
ความมั่นคงขององค์กร	4.33 มาก	3.78 มาก	3.94 มาก	3.55 มาก	3.95 มาก	3.69 มาก	3.59 มาก	3.38 ปานกลาง
รวม	4.33 มาก	3.78 มาก	3.94 มาก	3.52 มาก	3.94 มาก	3.69 มาก	3.57 มาก	3.36 ปานกลาง
12: ด้านค่าตอบแทน								
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.67 มาก	4.00 มาก	3.87 มาก	3.19 ปานกลาง	4.26 มาก	3.77 มาก	3.62 มาก	3.38 ปานกลาง
การได้รับการยอมรับในสังคม	4.67 มาก	4.00 มาก	3.71 มาก	3.29 ปานกลาง	4.05 มาก	3.72 มาก	3.66 มาก	3.41 ปานกลาง
รวม	4.67 มาก	4.00 มาก	3.79 มาก	3.24 ปานกลาง	4.16 มาก	3.75 มาก	3.64 มาก	3.40 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษา	3.90 มาก	3.37 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	3.70 มาก	3.20 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และ รายได้มากกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่ระดับการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 15,001-20,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 45 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และ รายได้มากกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 15,001-20,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 6 ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังการนำระบบ ISO 9002 มาใช้ในหน่วยงาน

ตารางที่ 46 ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังการนำระบบ ISO 9002 มาใช้ในหน่วยงาน

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ		
ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	60	55.56
งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	56	51.85
งานที่ทำไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	33	30.56
ผลงานที่ทำไม่ค่อยได้รับการชมเชย	28	25.93
ด้านการยอมรับในองค์กร		
รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีน้อย	71	65.74
ไม่ได้รับการยอมรับหรือการชมเชยจากองค์กร	50	46.30
ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	30	27.78
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน		
ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน	56	51.85
งานที่ทำอยู่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น	56	51.85
ไม่มีความท้าทายในการทำงาน	36	33.33
งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้หรือความถนัดของตนเอง	23	21.30
ด้านความรับผิดชอบ		
ปริมาณของงานที่ได้รับมากเกินไป	73	67.59
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติ	57	52.78
ไม่ค่อยได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	20	18.52
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน		
การฝึกอบรมพนักงานมีน้อยเกินไป	73	67.59
บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสู่ระบบงานใหม่ๆ	55	50.93
องค์กรไม่สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ หรือดูงานนอกสถานที่	40	37.04
ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	20	18.52

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน		
พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการแปลงนโยบายด้าน ISO	88	81.48
พนักงานไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารเท่าที่ควร	58	53.70
นโยบายต่าง ๆ ไม่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อย	55	50.93
ไม่มีความยุติธรรมและความเป็นกลางในการบริหารงาน	49	45.37
นโยบายการบริหารงานต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน	29	26.85
ด้านเกี่ยวกับการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน		
ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงาน การมอบหมายงาน	59	54.63
ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	57	52.78
หัวหน้างานไม่ทุ่มเทในการทำงาน	41	37.96
หัวหน้างานไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	23	21.30
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน		
มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	60	55.56
ไม่มีความช่วยเหลือกันในการทำงาน (ต่างคนต่างทำ)	58	53.70
ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน	42	38.89
การวางตัวของหัวหน้างาน ไม่มีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	32	29.63
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		
จำนวนพนักงานมีน้อยเกินไป ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น	81	75.00
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานล้าสมัย	69	63.89
การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน	53	49.07
กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กรเข้มงวดเกินไป	13	12.04
ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ		
การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ยุติธรรม	71	65.74
ผลตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ	48	44.44
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับน้อยเกินไป	18	16.67
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบบ่อย	58	53.70
การเปลี่ยนแปลงทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน	55	50.93

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
ด้านตำแหน่งงาน		
ตำแหน่งงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและไม่มีความแน่นอน	73	67.59
ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	18	16.67

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่ มีปัญหาด้านต่าง ๆ หลังจากที่น่าระบบ ISO 9002 มาใช้ในหน่วยงาน ดังนี้

ปัญหาด้านความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ร้อยละ 55.56 งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร้อยละ 51.85 งานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30.56 และผลงานที่ทำไม่ค่อยได้รับการชมเชย ร้อยละ 25.93

ปัญหาด้านการยอมรับในองค์กร พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีน้อย ร้อยละ 65.74 ไม่ได้รับการยอมรับหรือการชมเชยจากองค์กร ร้อยละ 46.30 ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 27.78

ปัญหาด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน ร้อยละ 51.85 งานที่ทำอยู่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ร้อยละ 51.85 ไม่มีความท้าทายในการทำงาน ร้อยละ 33.33 งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้หรือความถนัดของตนเอง ร้อยละ 21.30

ปัญหาด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องปริมาณของงานที่ได้รับมากเกินไป ร้อยละ 67.59 ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติ ร้อยละ 52.78 ไม่ค่อยได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 18.52

ปัญหาด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องการฝึกอบรมพนักงานมีน้อยเกินไป ร้อยละ 67.59 บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสู่ระบบงานใหม่ๆ ร้อยละ 50.93 องค์กรไม่สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ หรือดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 37.04 ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 18.52

ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการแปลงนโยบายด้าน ISO ร้อยละ 81.48 พนักงานไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารเท่าที่ควร ร้อยละ 53.70 นโยบายต่าง ๆ ไม่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ร้อยละ 50.93 ไม่มีความยุติธรรมและความเป็นกลางในการบริหารงาน ร้อยละ 45.37 นโยบายการบริหารงานต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ร้อยละ 26.85

ปัญหาด้านเกี่ยวกับการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องไม่มีความชัดเจนในการสั่งงาน การมอบหมายงาน ร้อยละ 54.63 ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ร้อยละ 52.78 หัวหน้างานไม่ทุ่มเทในการทำงาน ร้อยละ 37.69 หัวหน้างานไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 21.30

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่อง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ร้อยละ 55.56 ไม่มีความช่วยเหลือกันในการทำงาน (ต่างคนต่างทำ) ร้อยละ 53.70 ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน ร้อยละ 38.89 การวางตัวของหัวหน้างานไม่มีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 29.63

ปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่อง จำนวนพนักงานมีน้อยเกินไป ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น ร้อยละ 75.00 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานล้าสมัย ร้อยละ 63.89 การปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อน ร้อยละ 49.07 กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กรเข้มงวดเกินไป ร้อยละ 12.04

ปัญหาด้านผลตอบแทน สวัสดิการ พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ยุติธรรม ร้อยละ 65.74 ผลตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ ร้อยละ 44.44 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับน้อยเกินไป ร้อยละ 16.67

ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่อง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบบ่อย ร้อยละ 53.70 การเปลี่ยนแปลงทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ร้อยละ 50.93

ปัญหาด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่อง ตำแหน่งงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และไม่มีความแน่นอน ร้อยละ 67.59 ไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ร้อยละ 16.67