

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 307 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 2 - 10)

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อวิศวกร (ตารางที่ 11 - 16)

ส่วนที่ 3 ความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกร (ตารางที่ 17 - 42)

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน (ตารางที่ 43 - 64)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (ตารางที่ 2 – 10)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	217	70.70
หญิง	90	29.30
รวม	307	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.70 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.30

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	257	83.70
31 - 40 ปี	50	16.30
41 - 50 ปี	0	0.00
51 ปีขึ้นไป	0	0.00
Total	307	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า วิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.70 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.30

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และ ภูมิภาค

	ภูมิภาค	อายุ				รวม
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป	
เพศ ชาย	ภาคเหนือ	153 (49.80%)	33 (10.75%)	0	0	186 (60.59%)
	ภาคกลาง	12 (3.91%)	3 (0.98%)	0	0	15 (4.89%)
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10 (3.26%)	4 (1.30%)	0	0	14 (4.56%)
	ภาคใต้	0	2 (0.65%)	0	0	2 (0.65%)
หญิง	ภาคเหนือ	76 (24.76%)	6 (1.95%)	0	0	82 (26.71%)
	ภาคกลาง	5 (1.63%)	2 (0.65%)	0	0	7 (2.28%)
	ภาคใต้	1 (0.33%)	0	0	0	1 (0.33%)
รวม	ภาคเหนือ	229 (74.59%)	39 (12.71%)	0	0	268 (87.29%)
	ภาคกลาง	17 (5.54%)	5 (1.63%)	0	0	22 (7.17%)
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10 (3.26%)	4 (1.30%)	0	0	14 (4.56%)
	ภาคใต้	1 (0.33%)	2 (0.65%)	0	0	3 (0.98%)
	รวม	257 (83.71)	50 (16.29)	0	0	307 (100%)

จากตารางที่ 4 พบว่า วิศวกรส่วนใหญ่มีภูมิภาคในภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 87.29 โดยแยกเป็นเพศชายคิดเป็น ร้อยละ 60.59 และวิศวกรเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.71

สำหรับวิศวกรที่เป็นเพศชาย ที่มีภูมิภาคในภาคเหนือ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.75 ส่วนวิศวกรที่เป็นเพศหญิงที่มีภูมิภาคในภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.76 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.95

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และ การศึกษา

การศึกษา	อายุ				รวม	
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
เพศ ชาย	ปริญญาตรี	174 (56.68%)	36 (11.72%)	0	0	210 (68.40%)
	ปริญญาโท	1 (0.33%)	6 (1.95%)	0	0	7 (2.28%)
หญิง	ปริญญาตรี	68 (22.15%)	8 (2.61%)	0	0	76 (24.76%)
	ปริญญาโท	14 (4.56%)	0	0	0	14 (4.56%)
รวม	ปริญญาตรี	242 (78.83%)	44 (14.33%)	0	0	286 (93.16%)
	ปริญญาโท	15 (4.88%)	6 (1.96%)	0	0	21 (6.84%)
รวม		257 (83.71%)	49 (16.29%)	0	0	307 (100%)

จากตารางที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่วิศวกรจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.16 โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.40 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 24.76

วิศวกรเพศชายที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.68 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.72

วิศวกรเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.15 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.61

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานและเงินเดือน

อายุการทำงาน	เงินเดือน					รวม
	10,001 - 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	มากกว่า 30,000	
ต่ำกว่า 1 ปี	57 (18.57%)	26 (8.47%)	5 (1.63%)	2 (0.65%)	0	90 (29.32%)
มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	47 (15.31%)	39 (12.70%)	9 (2.93%)	0	0	95 (30.94%)
มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	11 (3.58%)	35 (11.40%)	9 (2.93%)	2 (0.65%)	0	57 (18.57%)
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	1 (0.33%)	17 (5.54%)	24 (7.82%)	8 (2.61%)	5 (1.63%)	55 (17.92%)
มากกว่า 10 ปี	5 (1.63%)	1 (0.33%)	1 (0.33%)	2 (0.65%)	1 (0.33%)	10 (3.23%)
รวม	121 (39.41%)	118 (38.44%)	48 (15.60%)	14 (4.56%)	6 (1.95%)	307 (100%)

จากตารางที่ 6 พบว่า วิศวกรที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.57 รองลงมามีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.31 และมีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.58

วิศวกรที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.70 รองลงมามีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.40 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.47

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิตภัณฑ์	74	24.10
ฝ่ายกระบวนการ	72	23.45
ฝ่ายคุณภาพ	67	21.82
ฝ่ายบำรุงรักษา	30	9.77
ฝ่ายระบบ	30	9.77
ฝ่ายอุปกรณ์	16	5.21
ฝ่ายพื้นที่	10	3.26
ฝ่ายออกแบบ	8	2.61
รวม	307	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ตำแหน่ง ฝ่ายผลิตภัณฑ์ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.10 รองลงมาคือ ตำแหน่ง ฝ่ายกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 23.45 และตำแหน่ง ฝ่ายคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 21.82

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามของสัดส่วนการลงทุนโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

สัดส่วนการลงทุน	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	2	0.65
ญี่ปุ่น	238	77.52
เกาหลี	15	4.89
อเมริกา	3	0.98
สวิสเซอร์แลนด์	15	4.89
เนเธอร์แลนด์	9	2.93
ไทย + ญี่ปุ่น	20	6.51
ไทย + สหราชอาณาจักร	3	0.98
ไทย + ฝรั่งเศส	4	1.30
รวม	307	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า สัดส่วนการลงทุนของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่ จะเป็นประเทศญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 77.52 รองลงมาเป็นสัดส่วนการลงทุนประเทศไทยและญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 6.51 และ สัดส่วนการลงทุนประเทศเกาหลีกับประเทศสวิสเซอร์แลนด์ คิดเป็นร้อยละ 4.89 เท่ากัน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

การย้ายงานบริษัท / สถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	190	61.9
เคย	117	38.1
รวม	307	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่า วิศวกรส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงาน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และเป็นวิศวกรที่เคยย้ายงาน คิดเป็นร้อยละ 38.1

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุการย้ายบริษัท/
สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

สาเหตุการย้ายที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	68	22.15
ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย	47	15.31
ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน	61	19.87
ด้านรายได้และสวัสดิการ	72	23.45
ด้านสถานที่ทำงาน	53	17.26
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในบริษัท	23	7.49
ด้านการตัดสินใจของบริษัท	9	2.93
ด้านชีวิตส่วนตัว	19	6.19

หมายเหตุ

1. ผู้ตอบจำนวน 307 คน
2. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 10 พบว่า สาเหตุการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นด้านรายได้และสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 23.45 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 22.15 และด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 19.87

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 11 – 16)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความสำคัญ(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ผลการสำเร็จในการทำงาน	136	44.74	137	45.07	27	8.88	2	0.66	2	0.66	4.33	มาก	
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	35	11.40	122	39.74	135	43.97	13	4.23	2	0.65	3.57	มาก	
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	106	34.53	127	41.37	60	19.54	13	4.23	1	0.33	4.06	มาก	
ลักษณะของงานที่ทำ	79	25.90	173	56.72	50	16.39	1	0.33	2	0.66	4.07	มาก	
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	92	30.16	132	43.28	62	20.33	18	5.90	1	0.33	3.97	มาก	
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	77	25.16	180	58.82	46	15.03	0	0	0	0	4.06	มาก	
นโยบายและการบริหาร	61	19.87	143	46.58	93	30.29	9	2.93	0	0	3.82	มาก	
การบังคับบัญชา	44	14.43	146	47.87	105	34.43	10	3.28	0	0	3.73	มาก	
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	60	19.54	147	47.88	97	31.60	3	0.98	0	0	3.86	มาก	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	80	26.06	161	52.44	66	21.50	0	0	0	0	4.05	มาก	
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	40	13.11	143	46.89	108	35.41	11	3.61	3	1.00	3.68	มาก	
ความมั่นคงในการทำงาน	118	38.44	134	43.65	46	14.98	6	1.95	3	0.98	4.17	มาก	
ชีวิตส่วนตัว	80	26.23	136	44.59	78	25.57	10	3.28	1	0.33	3.93	มาก	
สภาพการทำงาน	73	23.86	172	56.21	56	18.30	5	1.63	0	0	4.02	มาก	
ตำแหน่งงาน	54	17.65	154	50.33	89	29.08	6	1.96	3	0.98	3.82	มาก	
ค่าตอบแทน	114	37.13	139	45.28	46	14.98	6	1.95	2	0.65	4.16	มาก	
											รวม	3.96	มาก

จากตารางที่ 11 ปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า วิศวกรให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทั้ง 16 ปัจจัย

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)		
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	4.33	มาก
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.57	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	มาก
ลักษณะของงานที่ทำ	4.07	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.97	มาก
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.06	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	4.01	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.73	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.86	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.68	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.17	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.93	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.02	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.82	มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.16	มาก
เงินเดือน	-	
สวัสดิการ	-	
สิทธิในการลา / วันหยุด	-	
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.92	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.97	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าวิศวกรให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ความ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 และการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92

สำหรับปัจจัยย่อยได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ด้านนโยบายและการบริหารและ ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแต่ละ โรงงานที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ประเภทโรงงาน						รวม	
	อิเล็กทรอนิกส์		ชิ้นส่วนและ อุปกรณ์		อื่น ๆ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผลการสำเร็จในการทำงาน	4.24	มาก	4.53	มากที่สุด	4.42	มาก	4.40	มาก
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.55	มาก	3.68	มาก	3.42	ปานกลาง	3.55	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	มาก	4.41	มาก	3.79	มาก	4.05	มาก
ลักษณะของงานที่ทำ	3.99	มาก	4.27	มาก	4.18	มาก	4.15	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.88	มาก	4.28	มาก	3.78	มาก	3.98	มาก
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.97	มาก	4.42	มาก	4.09	มาก	4.16	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.70	มาก	4.12	มาก	3.79	มาก	3.87	มาก
การบังคับบัญชา	3.60	มาก	4.01	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.81	มาก	3.93	มาก	4.08	มาก	3.94	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	มาก	4.11	มาก	4.17	มาก	4.09	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.61	มาก	3.81	มาก	3.83	มาก	3.75	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.08	มาก	4.42	มาก	4.08	มาก	4.20	มาก
ชีวิตส่วนตัว	3.87	มาก	4.14	มาก	3.72	มาก	3.91	มาก
สภาพการทำงาน	3.96	มาก	4.22	มาก	3.91	มาก	4.03	มาก
ตำแหน่งงาน	3.80	มาก	3.91	มาก	3.70	มาก	3.80	มาก
ค่าตอบแทน	4.14	มาก	4.34	มาก	3.79	มาก	4.09	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ รวม	3.88	มาก	4.16	มาก	3.92	มาก	3.99	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าวิศวกรที่ทำงานในโรงงานแต่ละประเภทโดยรวมให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามประเภทโรงงานได้ดังนี้

โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

โรงงานชิ้นส่วนและอุปกรณ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53

โรงงานอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศที่มี
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผลการสำเร็จในการทำงาน	4.29	มาก	4.40	มาก	4.35	มาก
การยอมรับ ขก้องและชมเชยจากผู้อื่น	3.52	มาก	3.69	มาก	3.60	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.02	มาก	4.14	มาก	4.08	มาก
ลักษณะของงานที่ทำ	4.02	มาก	4.18	มาก	4.10	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.94	มาก	4.04	มาก	3.99	มาก
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.04	มาก	4.22	มาก	4.13	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.90	มาก	3.67	มาก	3.79	มาก
การบังคับบัญชา	3.75	มาก	3.71	มาก	3.73	มาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.85	มาก	3.89	มาก	3.87	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	มาก	4.03	มาก	4.04	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.63	มาก	3.78	มาก	3.70	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.10	มาก	4.32	มาก	4.21	มาก
ชีวิตส่วนตัว	3.97	มาก	3.84	มาก	3.91	มาก
สภาพการทำงาน	4.03	มาก	4.01	มาก	4.02	มาก
ตำแหน่งงาน	3.79	มาก	3.89	มาก	3.84	มาก
ค่าตอบแทน	4.14	มาก	4.21	มาก	4.18	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	มาก	4.00	มาก	3.97	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า วิศวกรเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 โดยที่เพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ส่วน เพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

วิศวกรเพศชาย ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10

วิศวกรเพศหญิง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 และ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุการทำงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุการทำงาน										รวม	
	ต่ำกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 5 ปี		มากกว่า 5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผลการสำเร็จในการทำงาน	4.27	มาก	4.37	มาก	4.31	มาก	4.33	มาก	4.50	มากที่สุด	4.36	มาก
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.50	มาก	3.61	มาก	3.49	ปานกลาง	3.64	มาก	3.90	มาก	3.63	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	มาก	4.13	มาก	4.02	มาก	3.98	มาก	4.50	มากที่สุด	4.13	มาก
ลักษณะของงานที่ทำ	3.99	มาก	4.23	มาก	3.89	มาก	4.07	มาก	4.20	มาก	4.08	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.91	มาก	3.98	มาก	3.96	มาก	4.11	มาก	4.00	มาก	3.99	มาก
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.11	มาก	4.01	มาก	4.05	มาก	4.13	มาก	4.70	มากที่สุด	4.20	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.84	มาก	3.72	มาก	3.68	มาก	4.07	มาก	4.40	มาก	3.94	มาก
การบังคับบัญชา	3.71	มาก	3.72	มาก	3.54	มาก	3.89	มาก	4.30	มาก	3.83	มาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.97	มาก	3.86	มาก	3.60	มาก	3.93	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	มาก	3.98	มาก	3.82	มาก	4.07	มาก	4.20	มาก	4.06	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.72	มาก	3.66	มาก	3.45	ปานกลาง	3.82	มาก	3.89	มาก	3.71	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.21	มาก	4.07	มาก	4.18	มาก	4.18	มาก	4.78	มาก	4.28	มาก
ชีวิตส่วนตัว	3.77	มาก	4.04	มาก	3.91	มาก	3.96	มาก	4.30	มาก	4.00	มาก
สภาพการทำงาน	3.93	มาก	4.12	มาก	4.00	มาก	3.96	มาก	4.40	มาก	4.08	มาก
ตำแหน่งงาน	3.70	มาก	3.84	มาก	3.93	มาก	3.89	มาก	3.60	มาก	3.79	มาก
ค่าตอบแทน	4.03	มาก	4.20	มาก	4.26	มาก	4.16	มาก	4.40	มาก	4.21	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจรวม	3.93	มาก	3.97	มาก	3.88	มาก	4.01	มาก	4.25	มาก	4.01	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า วิศวกรที่มีอายุการทำงานต่าง ๆ กันให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดแต่ละอายุการทำงาน ได้ดังนี้

วิศวกรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

วิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี – 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

วิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

วิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

วิศวกรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านผลการสำเร็จในการทำงาน ,ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ตำแหน่งงาน																รวม	
	ฝ่ายกระบวนการ		ฝ่ายคุณภาพ		ฝ่ายบำรุงรักษา		ฝ่ายผลิตภัณฑ์		ฝ่ายอุปกรณ์		ฝ่ายออกแบบ		ฝ่ายพื้นที่		ฝ่ายระบบ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ผลการสำเร็จในการทำงาน	4.21	มาก	4.46	มาก	4.30	มาก	4.27	มาก	4.30	มาก	4.13	มาก	4.20	มาก	4.30	มาก	4.31	มาก
การยอมรับข้อร้องเรียนจากผู้อื่น	3.60	มาก	3.62	มาก	3.41	ปานกลาง	3.68	มาก	3.50	มาก	3.25	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.55	มาก	3.56	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.07	มาก	4.06	มาก	3.89	มาก	4.13	มาก	3.70	มาก	4.25	มาก	3.60	มาก	4.09	มาก	3.97	มาก
ลักษณะของงานที่ทำ	3.96	มาก	4.28	มาก	4.04	มาก	3.94	มาก	4.11	มาก	4.13	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.07	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	4.06	มาก	4.08	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก	3.30	ปานกลาง	3.88	มาก	3.20	ปานกลาง	3.82	มาก	3.86	มาก
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.04	มาก	4.20	มาก	3.88	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก	4.09	มาก	4.03	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.76	มาก	3.92	มาก	3.69	มาก	3.92	มาก	3.80	มาก	3.75	มาก	3.80	มาก	3.36	ปานกลาง	3.82	มาก
การบังคับบัญชา	3.72	มาก	3.88	มาก	3.76	มาก	3.72	มาก	4.10	มาก	3.38	ปานกลาง	3.60	มาก	3.27	ปานกลาง	3.84	มาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	มาก	4.02	มาก	3.81	มาก	3.75	มาก	3.70	มาก	3.88	มาก	3.80	มาก	3.45	ปานกลาง	3.84	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	มาก	4.17	มาก	3.85	มาก	3.97	มาก	4.30	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	3.64	มาก	4.09	มาก
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.76	มาก	3.97	มาก	3.58	มาก	3.37	ปานกลาง	3.80	มาก	3.38	ปานกลาง	3.60	มาก	3.40	ปานกลาง	3.70	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.18	มาก	4.31	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	3.30	ปานกลาง	3.75	มาก	3.40	ปานกลาง	4.18	มาก	4.02	มาก
ชีวิตส่วนตัว	4.10	มาก	3.98	มาก	4.15	มาก	3.79	มาก	4.30	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก	3.36	ปานกลาง	4.07	มาก
สภาพการทำงาน	4.15	มาก	4.05	มาก	4.12	มาก	3.90	มาก	4.30	มาก	3.63	มาก	3.80	มาก	3.82	มาก	4.10	มาก
ตำแหน่งงาน	3.93	มาก	3.88	มาก	4.07	มาก	3.71	มาก	3.80	มาก	3.38	มาก	3.20	ปานกลาง	3.82	มาก	3.88	มาก
ค่าตอบแทน	4.35	มาก	4.23	มาก	4.30	มาก	3.92	มาก	4.50	มากที่สุด	3.75	มาก	3.80	มาก	4.36	มาก	4.26	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญกับปัจจัยโดยรวม	4.00	มาก	4.07	มาก	3.93	มาก	3.89	มาก	3.93	มาก	3.73	มาก	3.70	มาก	3.78	มาก	3.96	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า วิศวกรที่แบ่งตามตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญกับปัจจัยมุ่งใจรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

วิศวกรฝ่ายกระบวนการ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

วิศวกรฝ่ายคุณภาพ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจรวมโดยรวมในระดับมาก โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับมาก

วิศวกรฝ่ายบำรุงรักษา ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41

วิศวกรฝ่ายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37

วิศวกรฝ่ายอุปกรณ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 กับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายออกแบบ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายพื้นที่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายระบบ ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 17 - 42)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน													
- การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	49	15.96	132	43.00	90	29.32	30	9.77	6	1.95	3.61	มาก	
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	42	13.68	152	49.51	105	34.20	8	2.61	0	0	3.74	มาก	
- การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	42	13.68	151	49.19	91	29.64	23	7.49	0	0	3.69	มาก	
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	47	15.56	151	50.00	89	29.47	13	4.30	2	0.66	3.75	มาก	
รวม											3.70	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าวิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70

วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และการได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้าน การยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อย ละ	จำนวน	ร้อย ละ	จำนวน	ร้อย ละ	จำนวน	ร้อย ละ	จำนวน	ร้อย ละ			
ด้านการยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากผู้อื่น													
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพ	30	9.77	138	44.95	124	40.39	15	4.89	0	0	3.60	มาก	
- การได้รับการยกย่องและ ชมเชยจากภายในองค์กร	11	3.58	113	36.81	150	48.86	29	9.45	4	1.30	3.32	ปาน กลาง	
- การได้รับการยอมรับและ ไว้วางใจจากผู้นั่งทับบัญชา	40	13.03	149	48.53	96	31.27	17	5.54	5	1.63	3.66	มาก	
- การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	38	12.38	158	51.47	106	34.53	5	1.63	0	0	3.75	มาก	
- การได้รับความแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	27	8.79	165	53.75	92	29.97	15	4.89	8	2.61	3.61	มาก	
- มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	22	7.17	81	26.38	130	42.35	60	19.54	13	4.23	3.12	ปาน กลาง	
- มีความภาคภูมิใจใน อาชีพ	51	16.61	145	47.23	98	31.92	13	4.23	0	0	3.76	มาก	
- การได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก	13	4.23	139	45.28	128	41.69	21	6.84	6	1.95	3.43	มาก	
- การได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมรอบข้าง	10	3.28	120	39.34	144	47.21	25	8.20	6	1.97	3.34	ปาน กลาง	
รวม											3.51	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า วิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 ยกเว้น ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 และด้านการได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมรอบข้าง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	43	14.10	97	31.80	87	28.52	54	17.70	24	7.87	3.27	ปานกลาง
- ศึกษาต่อและดูงาน	36	11.84	72	23.68	81	26.64	62	20.39	53	17.43	2.92	ปานกลาง
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	47	15.41	66	21.64	82	26.89	60	19.67	50	16.39	3.00	ปานกลาง
รวม											3.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า วิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06

วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 และการศึกษาต่อและดูงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ - ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก	56	18.24	132	43.00	104	33.88	11	3.58	4	1.30	3.73	มาก
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	39	12.70	112	36.48	117	38.11	30	9.77	9	2.93	3.46	ปานกลาง
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	54	17.59	124	40.39	96	31.27	24	7.82	9	2.93	3.62	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	41	13.36	106	34.53	107	34.85	39	12.70	14	4.56	3.39	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	33	10.75	103	33.55	107	34.85	41	13.36	23	7.49	3.27	ปานกลาง
รวม											3.50	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า วิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 ยกเว้น ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน												
- มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	30	9.77	89	28.99	109	35.50	44	14.33	35	11.40	3.11	ปานกลาง
- มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	30	9.77	79	25.73	129	42.02	46	14.98	23	7.49	3.15	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม	33	10.78	98	32.03	116	37.91	48	15.69	11	3.59	3.31	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	26	8.47	105	34.20	127	41.37	43	14.01	6	1.95	3.33	ปานกลาง
รวม											3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า วิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 และมีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน - ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	17	5.59	117	38.49	133	43.75	29	9.54	8	2.63	3.35	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน	26	8.47	137	44.63	107	34.85	31	10.10	6	1.95	3.48	ปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	22	7.17	136	44.30	126	41.04	20	6.51	3	0.98	3.50	มาก
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	26	8.52	113	37.05	133	43.61	26	8.52	7	2.30	3.41	ปานกลาง
- โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	40	13.03	130	42.35	110	35.83	21	6.84	6	1.95	3.58	มาก
รวม											3.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าวิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ยกเว้นด้านระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และด้าน โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับ

มาก

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจทุกด้าน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.70	มาก
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.51	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.06	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.50	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.23	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.46	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าวิศวกรให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยทุกด้านในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 และด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านนโยบายและการบริหาร													
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	27	8.85	115	37.70	128	41.97	31	10.16	4	1.31	3.43	ปานกลาง	
- การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	29	9.51	106	34.75	129	42.30	30	9.84	11	3.61	3.37	ปานกลาง	
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	32	10.46	112	36.60	121	39.54	37	12.09	4	1.31	3.43	ปานกลาง	
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	47	15.31	124	40.39	108	35.18	21	6.84	7	2.28	3.60	มาก	
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	55	17.97	120	39.22	105	34.31	18	5.88	8	2.61	3.64	มาก	
- มีการจัดระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	35	11.55	111	36.63	133	43.89	15	4.95	9	2.97	3.49	ปานกลาง	
รวม											3.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ยกเว้น ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการบังคับบัญชา													
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	58	18.89	137	44.63	97	31.60	14	4.56	1	0.33	3.77	มาก	
- วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	47	15.31	147	47.88	85	27.69	22	7.17	6	1.95	3.67	มาก	
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	68	22.15	138	44.95	77	25.08	17	5.54	7	2.28	3.79	มาก	
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	59	19.34	132	43.28	82	26.89	30	9.84	2	0.66	3.71	มาก	
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	58	19.02	139	45.57	84	27.54	19	6.23	5	1.64	3.74	มาก	
รวม											3.74	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยสูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน													
- ความจริงใจและความเป็นกันเอง	81	26.38	138	44.95	64	20.85	14	4.56	10	3.26	3.87	มาก	
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	59	19.22	140	45.60	78	25.41	21	6.84	9	2.93	3.71	มาก	
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	61	19.87	136	44.30	72	23.45	24	7.82	14	4.56	3.67	มาก	
- การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	49	16.01	141	46.08	84	27.45	20	6.54	12	3.92	3.64	มาก	
รวม											3.72	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน													
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	76	24.76	163	53.09	60	19.54	6	1.95	2	0.65	3.99	มาก	
- การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	71	23.13	169	55.05	56	18.24	7	2.28	4	1.30	3.96	มาก	
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	83	27.04	162	52.77	50	16.29	12	3.91	0	0	4.03	มาก	
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	85	27.69	160	52.12	53	17.26	9	2.93	0	0	4.05	มาก	
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	85	27.87	140	45.90	67	21.97	12	3.93	1	0.33	3.97	มาก	
รวม											4.00	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00

วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น - การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	51	16.61	151	49.19	88	28.66	14	4.56	3	0.98	3.76	มาก
- ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	57	18.57	132	43.00	99	32.25	19	6.19	0	0	3.74	มาก
รวม											3.75	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75

วิศวกร ให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตาม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจุดใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมั่นคงในการทำงาน - ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	67	21.97	115	37.70	90	29.51	27	8.85	6	1.97	3.69	มาก
- ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	65	21.31	123	40.33	98	32.13	18	5.90	1	0.33	3.76	มาก
รวม											3.73	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านชีวิตส่วนตัว - ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	91	29.64	147	47.88	64	20.85	4	1.30	1	0.33	4.05	มาก
- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	46	14.98	132	43.00	102	33.22	21	6.84	6	1.95	3.62	มาก
- ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	39	12.75	146	47.71	104	33.99	13	4.25	4	1.31	3.66	มาก
- ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	42	13.73	138	45.10	109	35.62	16	5.23	1	0.33	3.67	มาก
รวม											3.75	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านสภาพการทำงาน													
- จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	38	12.38	132	43.00	102	33.22	29	9.45	6	1.95	3.54	มาก	
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมืออย่างเพียงพอ	54	17.70	128	41.97	94	30.82	25	8.20	4	1.31	3.67	มาก	
- ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม	47	15.36	144	47.06	88	28.76	22	7.19	5	1.63	3.67	มาก	
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	42	13.68	150	48.86	87	28.34	26	8.47	2	0.65	3.66	มาก	
- ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	41	13.36	141	45.93	96	31.27	26	8.47	3	0.98	3.62	มาก	
- มีความปลอดภัยในการทำงาน	84	27.45	135	44.12	72	23.53	12	3.92	3	0.98	3.93	มาก	
รวม											3.68	มาก	

จากตารางที่ 31 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก ในเรื่อง มีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมืออย่างเพียงพอ และ ชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยสูงใจในการทำงานในด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านตำแหน่งงาน												
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	56	18.24	147	47.88	95	30.94	7	2.28	2	0.65	3.81	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	38	12.38	156	50.81	92	29.97	17	5.54	4	1.30	3.67	มาก
รวม											3.74	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74

วิศวกร ให้ความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน(เงินเดือน)

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านค่าตอบแทน													
เงินเดือน													
- เงินเดือนที่ได้รับ	71	23.28	58	19.02	128	41.97	37	12.13	11	3.61	3.46	ปานกลาง	
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	57	18.81	50	16.50	93	30.69	81	26.73	22	7.26	3.13	ปานกลาง	
- ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	63	20.79	53	17.49	112	36.96	57	18.81	18	5.94	3.28	ปานกลาง	
รวม											3.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 33 พบว่าวิศวกร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29

วิศวกรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 และผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน(สวัสดิการ)

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต	46	14.98	98	31.92	129	42.02	32	10.42	2	0.65	3.50	มาก
- สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	36	11.73	103	33.55	136	44.30	29	9.45	3	0.98	3.46	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านกองทุนผู้ออมเงิน	27	8.85	69	22.62	126	41.31	57	18.69	26	8.52	3.05	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านค่าทำศพ	27	8.91	63	20.79	149	49.17	53	17.49	11	3.63	3.14	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	25	8.22	58	19.08	118	38.82	62	20.39	41	13.49	2.88	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านเงินสะสม	43	14.14	74	24.34	131	43.09	34	11.18	22	7.24	3.27	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์	34	11.15	82	26.89	139	45.57	38	12.46	12	3.93	3.29	ปานกลาง
รวม											3.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน (สวัสดิการ) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 ยกเว้น ด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน(สิทธิในการลา/วันหยุด)

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านค่าตอบแทน สิทธิในการลา / วันหยุด													
- การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	56	18.24	91	29.64	118	38.44	32	10.42	10	3.26	3.49	ปานกลาง	
- การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี	57	18.57	83	27.04	109	35.50	47	15.31	11	3.58	3.42	ปานกลาง	
รวม											3.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 35 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน (สิทธิในการลา/วันหยุด) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45

วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และการให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในทุกด้าน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.49	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.75	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.75	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.74	มาก
ด้านค่าตอบแทน		
เงินเดือน	3.29	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.23	ปานกลาง
สิทธิในการลา / วันหยุด	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.63	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่าวิศวกร ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้าน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 3.63 ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และด้านค่าตอบแทน คือ เงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)		
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.70	มาก
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.51	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.06	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.50	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.23	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.46	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.41	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.49	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.75	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.75	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.74	มาก
ด้านค่าตอบแทน		
เงินเดือน	3.29	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.23	ปานกลาง
สิทธิในการลา / วันหยุด	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.52	มาก

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่าวิศวกรให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในทุกด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 3.41 ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 และด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก

ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และ ด้านค่าตอบแทน คือ เงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน

ปัจจัยงูใจ	ระดับการให้ควมสำคัญ		ระดับการให้ควมพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยงูใจ (Motivational Factor)				
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	4.33	มาก	3.70	มาก
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.57	มาก	3.51	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กรงาน	4.06	มาก	3.06	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ททำ	4.07	มาก	3.50	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่กรงาน	3.97	มาก	3.23	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่กรงาน	4.06	มาก	3.46	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ควมสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยงูใจ	4.01	มาก	3.41	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดควมไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)				
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	มาก	3.49	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.73	มาก	3.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.86	มาก	3.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	มาก	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.68	มาก	3.75	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	มาก	3.73	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.93	มาก	3.75	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.02	มาก	3.68	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.82	มาก	3.74	มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.16	มาก		
เงินเดือน	-		3.29	ปานกลาง
สวัสดิการ	-		3.23	ปานกลาง
สิทธิในการลา / วันหยุด	-		3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ควมสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลด ควมไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.92	มาก	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ควมสำคัญและระดับความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยงูใจ โดยรวม	3.97	มาก	3.52	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่าวิศวกรให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 และมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ในรายละเอียดของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ทำ และวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากแต่วิศวกรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ในรายละเอียดของปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน วิศวกรให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และวิศวกรให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ประเภทโรงงาน						รวม	
	อิเล็กทรอนิกส์		ชิ้นส่วนและอุปกรณ์		อื่น ๆ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.65	มาก	3.84	มาก	3.67	มาก	3.72	มาก
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.46	ปานกลาง	3.66	มาก	3.44	ปานกลาง	3.52	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.93	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.40	ปานกลาง	3.74	มาก	3.56	มาก	3.57	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.13	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.39	ปานกลาง	3.62	มาก	3.58	มาก	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.33	ปานกลาง	3.61	มาก	3.48	ปานกลาง	3.47	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)								
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.39	ปานกลาง	3.71	มาก	3.71	มาก	3.60	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.68	มาก	3.89	มาก	3.79	มาก	3.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.66	มาก	3.83	มาก	3.93	มาก	3.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	มาก	4.05	มาก	3.86	มาก	3.97	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.72	มาก	3.84	มาก	3.69	มาก	3.75	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.65	มาก	3.97	มาก	3.57	มาก	3.73	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.68	มาก	3.92	มาก	3.80	มาก	3.80	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	มาก	3.90	มาก	3.65	มาก	3.72	มาก
ด้านค่าแห่งงาน	3.68	มาก	3.93	มาก	3.69	มาก	3.77	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.31		3.38		3.24		3.31	ปานกลาง
เงินเดือน	3.27	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.27	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
สิทธิในการลา/ วันหยุด	3.40	ปานกลาง	3.57	มาก	3.58	มาก	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.64	มาก	3.84	มาก	3.69	มาก	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจรวม	3.48	ปานกลาง	3.73	มาก	3.59	มาก	3.60	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าวิศวกรที่ทำงานในโรงงานแต่ละประเภทโดยรวมให้ความพึงพอใจต่อปัจจัย
จูงใจโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดแต่ละโรงงานได้ดังนี้

โรงงานประเภทอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
3.48 ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.68 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 ความ
มั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ด้านสภาพการ
ทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 วิศวกรให้ความพึงพอใจใน
ระดับมาก

โรงงานประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
3.73 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต
ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และด้านสวัสดิการ มี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

โรงงานประเภทอื่น ๆ วิศวกรให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 ยกเว้น ด้าน
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ด้าน
เงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 วิศวกรให้ความพึงพอใจใน
ระดับปานกลาง

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ ปัจจัยจูงใจ	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.66	มาก	3.79	มาก	3.73	มาก
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.46	ปานกลาง	3.62	มาก	3.54	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.02	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.58	มาก	3.30	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.21	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.45	ปานกลาง	3.50	มาก	3.47	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.40	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	ปานกลาง	3.61	มาก	3.53	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.68	มาก	3.87	มาก	3.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.62	มาก	3.96	มาก	3.79	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	มาก	4.19	มาก	4.06	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.68	มาก	3.93	มาก	3.80	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.66	มาก	3.89	มาก	3.77	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.73	มาก	3.80	มาก	3.76	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	มาก	3.74	มาก	3.70	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.69	มาก	3.86	มาก	3.78	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.27		3.45		3.36	ปานกลาง
เงินเดือน	3.22	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.17	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
สิทธิในการลา / วันหยุด	3.42	ปานกลาง	3.53	มาก	3.48	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.64	มาก	3.83	มาก	3.73	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจรวม	3.52	มาก	3.64	มาก	3.58	มาก

All rights reserved

จากตารางที่ 40 พบว่า วิศวกรเพศชายและวิศวกรเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 โดยที่เพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 มากกว่าเพศชาย ที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

วิศวกรเพศชาย ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 ยกเว้น ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 และด้านสิทธิ ในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 วิศวกรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

วิศวกรเพศหญิง ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 วิศวกรให้ความสำคัญในระดับปาน กลาง

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามอายุการทำงานที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงานหรือ ปัจจัยเชิงใจ	อายุการทำงาน										รวม	
	ต่ำกว่า 1 ปี		มากกว่า 1 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 5 ปี		มากกว่า 5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จใน การทำงาน	3.54	มาก	3.70	มาก	3.62	มาก	3.99	มาก	4.03	มาก	3.77	มาก
การยอมรับ ยอเยื้อง และชมเชยจากผู้อื่น	3.55	มาก	3.53	มาก	3.34	ปาน	3.51	มาก	3.95	มาก	3.58	มาก
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.00	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	2.65	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	4.07	มาก	3.23	ปาน กลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.41	ปาน กลาง	3.53	มาก	3.38	ปาน กลาง	3.60	มาก	3.94	มาก	3.57	มาก
โอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน	3.24	ปาน กลาง	3.21	ปาน กลาง	3.03	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.88	มาก	3.33	ปาน กลาง
ความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	3.46	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.39	ปาน กลาง	3.57	มาก	4.02	มาก	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.37	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.55	มาก	3.98	มาก	3.51	มาก
ปัจจัยช่วยลดความไม่ พึงพอใจในการทำงาน												
ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.54	มาก	3.53	มาก	3.22	ปาน กลาง	3.51	มาก	4.10	มาก	3.58	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.79	มาก	3.85	มาก	3.52	มาก	3.60	มาก	4.26	มาก	3.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	3.93	มาก	3.91	มาก	3.35	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง	4.30	มาก	3.77	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.08	มาก	4.13	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก	4.18	มาก	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	3.87	มาก	3.77	มาก	3.49	ปาน กลาง	3.73	มาก	4.00	มาก	3.77	มาก
ความมั่นคงในการ ทำงาน	3.80	มาก	3.69	มาก	3.54	มาก	3.78	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.71	มาก	3.84	มาก	3.61	มาก	3.77	มาก	4.03	มาก	3.79	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	มาก	3.76	มาก	3.63	มาก	3.64	มาก	4.04	มาก	3.74	มาก
ด้านค่าแรงงาน	3.73	มาก	3.79	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	4.20	มาก	3.81	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.30		3.39		3.23		3.29		3.62		3.37	ปาน กลาง
เงินเดือน	3.29	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	3.21	ปาน กลาง	3.70	มาก	3.35	ปาน กลาง
สวัสดิการ	3.25	ปาน กลาง	3.32	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง	3.14	ปาน กลาง	3.40	ปาน กลาง	3.24	ปาน กลาง
สิทธิในการลา/ วันหยุด	3.37	ปาน กลาง	3.48	ปาน กลาง	3.43	มาก	3.52	มาก	3.75	มาก	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.74	มาก	3.77	มาก	3.50	มาก	3.62	มาก	4.09	มาก	3.74	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความ พึงพอใจกับปัจจัยเชิง ใจรวม	3.55	ปาน กลาง	3.59	มาก	3.37	ปาน กลาง	3.59	มาก	4.04	มาก	3.63	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่า วิศวกรที่มีอายุการทำงานต่าง ๆ กันให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ 3.63 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดแต่ละอายุการทำงานได้ดังนี้

วิศวกรที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3.80 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก

วิศวกรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี – 3 ปี ให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก ยกเว้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ด้านสิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 3 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก

วิศวกรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก ยกเว้น ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยเชิงจิตวิทยา	ตำแหน่งงาน																รวม	
	ฝ่ายกระบวนการ		ฝ่ายคุณภาพ		ฝ่ายบำรุงรักษา		ฝ่ายผลิตภัณฑ์		ฝ่ายอุปกรณ์		ฝ่ายออกแบบ		ฝ่ายพื้นที่		ฝ่ายระบบ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.69	มาก	3.53	มาก	3.75	มาก	3.70	มาก	3.98	มาก	3.50	มาก	3.65	มาก	4.07	มาก	3.73	มาก
การยอมรับข้อร้องเรียนและชมเชยจากผู้อื่น	3.58	มาก	3.37	กลาง	3.54	มาก	3.49	กลาง	3.78	มาก	3.40	กลาง	3.11	กลาง	3.62	มาก	3.55	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32	ปานกลาง	2.88	กลาง	3.15	กลาง	2.97	กลาง	3.50	มาก	3.29	กลาง	2.87	กลาง	3.16	กลาง	3.16	กลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.57	มาก	3.26	ปานกลาง	3.71	มาก	3.34	กลาง	4.28	มาก	3.83	มาก	3.56	มาก	3.71	มาก	3.63	มาก
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.19	กลาง	3.50	มาก	3.28	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.51	มาก	3.28	ปานกลาง	3.53	มาก	3.44	ปานกลาง	3.98	มาก	3.38	ปานกลาง	3.60	มาก	3.65	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.49	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.84	มาก	3.45	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.58	มาก	3.48	ปานกลาง
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน																		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.95	มาก	3.34	ปานกลาง	3.74	มาก	3.47	ปานกลาง	3.53	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.64	มาก	3.79	มาก	3.60	มาก	3.73	มาก	4.14	มาก	3.75	มาก	3.84	มาก	3.59	มาก	3.78	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.71	มาก	3.79	มาก	3.84	มาก	3.63	มาก	4.13	มาก	3.59	มาก	3.60	มาก	3.70	มาก	3.82	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	มาก	4.15	มาก	3.86	มาก	3.92	มาก	4.04	มาก	3.73	มาก	3.96	มาก	3.82	มาก	4.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.76	มาก	3.88	มาก	3.76	มาก	3.66	มาก	3.60	มาก	3.25	ปานกลาง	3.80	มาก	3.59	มาก	3.73	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.66	มาก	3.71	มาก	3.78	มาก	3.64	มาก	3.80	มาก	3.75	มาก	3.30	ปานกลาง	3.77	มาก	3.72	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.64	มาก	3.84	มาก	3.71	มาก	3.67	มาก	4.05	มาก	3.59	มาก	3.55	มาก	3.66	มาก	3.78	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.64	มาก	3.74	มาก	3.41	ปานกลาง	3.62	มาก	4.07	มาก	3.83	มาก	3.67	มาก	3.47	ปานกลาง	3.69	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.71	มาก	3.72	มาก	3.69	มาก	3.70	มาก	4.05	มาก	3.56	มาก	3.60	มาก	3.68	มาก	3.77	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.41		3.25		3.16		3.24		3.87		3.08		3.23		3.32		3.39	ปานกลาง
เงินเดือน	3.42	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.67	มาก	3.04	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.69	มาก	3.29	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.26	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.64	มาก	2.89	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
สิทธิในการลา/วันหยุด	3.54	มาก	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	4.30	มาก	3.31	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.66	มาก	3.73	มาก	3.62	มาก	3.63	มาก	3.97	มาก	3.55	มาก	3.63	มาก	3.61	มาก	3.72	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงจิตวิทยา	3.58	มาก	3.48	ปานกลาง	3.56	มาก	3.49	ปานกลาง	3.90	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่า วิศวกรที่แบ่งตามตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.60 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

วิศวกรฝ่ายกระบวนการ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายคุณภาพให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก

วิศวกรฝ่ายบำรุงรักษา ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายผลิตภัณฑ์ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ยกเว้น ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก

วิศวกรฝ่ายอุปกรณ์ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยเชิงรวมโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญพอใจในระดับมาก

วิศวกรฝ่ายออกแบบ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 ยกเว้น ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด 3.31 วิศวกรให้ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายพื้นที่ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 ยกเว้น ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 ด้าน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และด้านสิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 วิศวกรให้ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

วิศวกรฝ่ายระบบ ให้ความสำคัญพอใจกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 ด้านสภาพ การทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 และด้านสิทธิในการลา/ วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 วิศวกรให้ความสำคัญพอใจในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ รวมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาของวิศวกร (ตารางที่ 43 - 64)

กลุ่มที่ 1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกร

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน													
- การไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน	23	7.59	83	27.39	147	48.51	46	15.18	4	1.32	3.25	ปานกลาง	
- ผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	21	6.93	81	26.73	157	51.82	41	13.53	3	0.99	3.25	ปานกลาง	
- การไม่ได้เป็นส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา	22	7.26	79	26.07	147	48.51	51	16.83	4	1.32	3.21	ปานกลาง	
- ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	16	5.42	83	28.14	122	41.36	67	22.71	7	2.37	3.12	ปานกลาง	
รวม											3.21	ปานกลาง	

จากตารางที่ 43 พบว่าวิศวกร มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านผลการสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21

วิศวกร มีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง การไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน และ ผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 การไม่ได้เป็นส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 และ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านการยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากผู้อื่น - ไม่ได้รับเกียรติและ ศักดิ์ศรีในอาชีพ	23	7.64	42	13.95	139	46.18	81	26.91	16	5.32	2.92	ปานกลาง
- การไม่ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากภายใน องค์กร	14	4.64	60	19.87	149	49.34	69	22.85	10	3.31	3.00	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ และไม่ไว้วางใจ	27	8.94	66	21.85	111	36.75	82	27.15	16	5.30	3.02	ปานกลาง
- เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	23	7.64	58	19.27	86	28.57	105	34.88	29	9.63	2.80	ปานกลาง
- การไม่ได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการ ปฏิบัติงาน	17	5.61	80	26.40	111	36.63	77	25.41	18	5.94	3.00	ปานกลาง
- ไม่มีรางวัลตอบแทน ความคิดความชอบในผลการ ปฏิบัติงาน	21	6.93	70	23.10	129	42.57	69	22.77	14	4.62	3.05	ปานกลาง
- ไม่มีความภาคภูมิใจใน อาชีพ	19	6.27	49	16.17	120	39.60	89	29.37	26	8.58	2.82	ปานกลาง
- การไม่ได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก	7	2.31	37	12.21	126	41.58	100	33.00	33	10.89	2.62	ปานกลาง
- การไม่ได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมรอบ ข้าง	7	2.32	39	12.91	127	42.05	92	30.46	37	12.25	2.63	ปานกลาง
รวม											2.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 44 พบว่าวิศวกร มีปัญหาเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87

วิศวกร มีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีรางวัลตอบแทนความคิดความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับและไม่ไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.02 การไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร และ การไม่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	43	14.29	84	27.91	107	35.55	56	18.60	11	3.65	3.31	ปานกลาง
- ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	49	16.28	94	31.23	105	34.88	44	14.62	9	2.99	3.43	ปานกลาง
- การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	54	18.00	89	29.67	114	38.00	35	11.67	8	2.67	3.49	ปานกลาง
รวม											3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 45 พบว่าวิศวกร มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41

วิศวกรมีปัญหในระดับปานกลาง ในเรื่อง การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่า เฉลี่ย	แปล ผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ - ไม่ได้รับความเป็นอิสระ ในระหว่างปฏิบัติงาน	31	10.23	67	22.11	107	35.31	84	27.72	14	4.62	3.06	ปาน กลาง
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ ตรงกับความต้องการ	33	10.89	72	23.76	127	41.91	59	19.47	12	3.96	3.18	ปาน กลาง
- งานที่รับผิดชอบเป็นงาน ที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	28	9.24	64	21.12	127	41.91	69	22.77	15	4.95	3.07	ปาน กลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรง กับความถนัด	30	9.93	66	21.85	122	40.40	66	21.85	18	5.96	3.08	ปาน กลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรง กับความรู้ที่ได้ศึกษามา	28	9.24	76	25.08	104	34.32	70	23.10	25	8.25	3.04	ปาน กลาง
รวม											3.09	ปาน กลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน - ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	32	10.49	117	38.36	99	32.46	50	16.39	7	2.30	3.38	ปานกลาง
- ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	43	14.19	99	32.67	108	35.64	44	14.52	9	2.97	3.41	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม	37	12.21	81	26.73	124	40.92	51	16.83	10	3.30	3.28	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	24	7.92	87	28.71	126	41.58	55	18.15	11	3.63	3.19	ปานกลาง
รวม											3.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน - ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน	21	6.93	101	33.33	128	42.24	52	17.16	1	0.33	3.29	ปานกลาง
- การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน	15	5.00	90	30.00	125	41.67	67	22.33	3	1.00	3.16	ปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ	10	3.32	73	24.25	137	45.51	74	24.58	7	2.33	3.02	ปานกลาง
- การไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	11	3.63	57	18.81	153	50.50	76	25.08	6	1.98	2.97	ปานกลาง
- ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	20	6.60	77	25.41	127	41.91	71	23.43	8	2.64	3.10	ปานกลาง
รวม											3.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 และไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ทุกด้านของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.21	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.87	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.09	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.31	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ	3.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้าน ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17

กลุ่มที่ 2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกร

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านนโยบายและการบริหาร

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านนโยบายและการบริหาร												
- ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	23	7.57	47	15.46	127	41.78	93	30.59	14	4.61	2.91	ปานกลาง
- ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	25	8.22	76	25.00	117	38.49	77	25.33	9	2.96	3.10	ปานกลาง
- ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	22	7.24	80	26.32	121	39.80	75	24.67	6	1.97	3.12	ปานกลาง
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	34	11.18	72	23.68	132	43.42	63	20.72	3	0.99	3.23	ปานกลาง
- ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	32	10.53	77	25.33	128	42.11	61	20.07	6	1.97	3.22	ปานกลาง
- ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	20	6.58	59	19.41	148	48.68	63	20.72	14	4.61	3.03	ปานกลาง
รวม											3.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 และ ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านการบังคับบัญชา

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านการบังคับบัญชา - ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	20	6.58	89	29.28	133	43.75	59	19.41	3	0.99	3.21	ปานกลาง
- ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	35	11.51	65	21.38	118	38.82	77	25.33	9	2.96	3.13	ปานกลาง
- ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	28	9.21	86	28.29	104	34.21	76	25.00	10	3.29	3.15	ปานกลาง
- ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	31	10.20	73	24.01	119	39.14	71	23.36	10	3.29	3.14	ปานกลาง
- ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	16	5.26	78	25.66	108	35.53	87	28.62	15	4.93	2.98	ปานกลาง
รวม											3.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 51 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง "ไม่มี ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน" มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 "ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน" มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และ "ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน" มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน - ไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเอง	32	10.53	60	19.74	86	28.29	109	35.86	17	5.59	2.94	ปานกลาง
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม	25	8.22	53	17.43	106	34.87	100	32.89	20	6.58	2.88	ปานกลาง
- ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	31	10.20	59	19.41	100	32.89	94	30.92	20	6.58	2.96	ปานกลาง
- ไม่มีการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	28	9.21	58	19.08	97	31.91	102	33.55	17	5.59	2.91	ปานกลาง
รวม											2.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 52 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 ไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94 และไม่มีการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.91

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ไม่มีคามสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	19	6.25	52	17.11	87	28.62	116	38.16	30	9.87	2.72	ปานกลาง
- ไม่มีการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	14	4.61	54	17.76	95	31.25	120	39.47	21	6.91	2.74	ปานกลาง
- ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	17	5.59	46	15.13	96	31.58	123	40.46	22	7.24	2.71	ปานกลาง
- ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	16	5.26	49	16.12	100	32.89	109	35.86	29	9.54	2.71	ปานกลาง
- ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	18	5.92	63	20.72	90	29.61	111	36.51	22	7.24	2.82	ปานกลาง
รวม											2.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 53 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 ไม่มีการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74 และไม่มีคามสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72

ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น - ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	16	5.26	62	20.39	110	36.18	106	34.87	10	3.29	2.89	ปานกลาง
- ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	12	3.95	60	19.74	109	35.86	109	35.86	14	4.61	2.83	ปานกลาง
รวม											2.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 54 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.86

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้
เสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 และไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือ
กันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83

ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความมั่นคงในการทำงาน - ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	39	12.83	87	28.62	103	33.88	72	23.68	3	0.99	3.29	ปานกลาง
- ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ	29	9.54	73	24.01	114	37.50	79	25.99	9	2.96	3.11	ปานกลาง
รวม											3.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 55 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 และไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11

ตารางที่ 56 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านชีวิตส่วนตัว

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านชีวิตส่วนตัว													
- ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน	20	6.60	47	15.51	88	29.04	100	33.00	48	15.84	2.64	ปานกลาง	
- ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	14	4.64	65	21.52	123	40.73	77	25.50	23	7.62	2.90	ปานกลาง	
- ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	14	4.65	43	14.29	122	40.53	84	27.91	38	12.62	2.70	ปานกลาง	
- ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่สนับสนุนในการทำงานให้ถึงบอ์กักร	13	4.41	28	9.49	102	34.58	110	37.29	42	14.24	2.53	ปานกลาง	
รวม											2.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 56 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70 และความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.64

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านสภาพการทำงาน - จำนวนพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	13	4.30	79	26.16	142	47.02	63	20.86	5	1.66	3.11	ปานกลาง
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ	19	6.29	84	27.81	137	45.36	56	18.54	6	1.99	3.18	ปานกลาง
- ชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม	18	5.96	62	20.53	142	47.02	74	24.50	6	1.99	3.04	ปานกลาง
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม	16	5.33	66	22.00	116	38.67	88	29.33	14	4.67	2.94	ปานกลาง
- ขนาดของอาคาร ห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม	14	4.64	62	20.53	113	37.42	100	33.11	13	4.30	2.88	ปานกลาง
- ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	23	7.67	43	14.33	117	39.00	95	31.67	22	7.33	2.83	ปานกลาง
รวม											3.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 57 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 จำนวนพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 และชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04

ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านตำแหน่งงาน													
- การไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	20	6.67	62	20.67	108	36.00	91	30.33	19	6.33	2.91	ปานกลาง	
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม	21	7.00	59	19.67	124	41.33	76	25.33	20	6.67	2.95	ปานกลาง	
รวม											2.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 58 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 และการไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.91

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน)

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านค่าตอบแทน												
เงินเดือน												
- เงินเดือนที่ได้รับ	59	19.73	65	21.74	126	42.14	42	14.05	7	2.34	3.42	ปานกลาง
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	57	19.13	77	25.84	103	34.56	48	16.11	13	4.36	3.39	ปานกลาง
- ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน	54	18.06	75	25.08	111	37.12	45	15.05	14	4.68	3.37	ปานกลาง
รวม											3.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 59 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37

ตารางที่ 60 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทน (สวัสดิการ)

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านค่าตอบแทน													
สวัสดิการ													
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต	30	10.00	59	19.67	138	46.00	61	20.33	12	4.00	3.11	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	22	7.33	47	15.67	151	50.33	63	21.00	17	5.67	2.98	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน	20	6.67	52	17.33	140	46.67	67	22.33	21	7.00	2.94	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านค่าทำศพ	20	6.71	32	10.74	157	52.68	70	23.49	19	6.38	2.88	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ	23	7.69	41	13.71	137	45.82	68	22.74	30	10.03	2.86	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านเงินสะสม	29	9.67	50	16.67	143	47.67	61	20.33	17	5.67	3.04	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์	25	8.33	50	16.67	143	47.67	63	21.00	19	6.33	3.00	ปานกลาง	
											2.97	ปานกลาง	
											รวม	2.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 60 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านค่าตอบแทน (สวัสดิการ) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 สวัสดิการด้านเงินสะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 และสวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00

ตารางที่ 61 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจ
ในการทำงานของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทน (สิทธิในการลา/วันหยุด)

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว)										ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านค่าตอบแทน												
สิทธิในการลา/ วันหยุด												
- การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	28	9.30	77	25.58	113	37.54	70	23.26	13	4.32	3.12	ปานกลาง
- การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี หยุดตามประเพณี	32	10.70	81	27.09	99	33.11	73	24.41	14	4.68	3.15	ปานกลาง
	รวม										3.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 61 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ในด้านค่าตอบแทน (สิทธิในการลา/วันหยุด) โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

วิศวกรมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่อง การให้สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน
ประจำปี หยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

ตารางที่ 62 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้านของวิศวกรที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.10	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.12	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.92	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.74	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.86	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.20	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.69	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.00	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.93	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน		
เงินเดือน	3.40	ปานกลาง
สวัสดิการ	2.97	ปานกลาง
สิทธิในการลา / วันหยุด	3.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 62 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

ตารางที่ 63 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของ
วิศวกรที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน		
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.21	ปานกลาง
ด้านการยอมรับ ขก้องและชมเชยจากผู้อื่น	2.87	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.09	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.31	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.17	ปานกลาง
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.10	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.12	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.92	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.74	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.86	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.20	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.69	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.00	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	2.93	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน		
เงินเดือน	3.40	ปานกลาง
สวัสดิการ	2.97	ปานกลาง
สิทธิในการลา/ วันหยุด	3.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.14	ปานกลาง
ค่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 พบว่าวิศวกรมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกร มีในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 โดยทุกปัจจัยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ปัญหาที่เกี่ยวข้องปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของวิศวกร มีในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 โดยทุกปัจจัยมีปัญหาในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของ
วิศวกรที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงงาน

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัย จูงใจ	ประเภทโรงงาน						รวม	
	อิเล็กทรอนิกส์		ชิ้นส่วนและอุปกรณ์		อื่น ๆ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน	3.23	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
การยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.92	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.44	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.13	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.23	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.68	มาก	3.45	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.08	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ ปัจจัยจูงใจ	3.17	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน								
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.09	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.13	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.96	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.74	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	2.85	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.16	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.73	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.42	น้อย	2.61	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.01	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
ด้านค่าแรงงาน	2.92	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.12		3.31		3.21		3.21	ปานกลาง
เงินเดือน	3.29	ปานกลาง	3.64	มาก	3.62	ปานกลาง	3.52	มาก
สวัสดิการ	2.93	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
สิทธิในการลา/ วันหยุด	3.13	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่มีผลต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.97	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจรวม	3.07	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 พบว่าวิศวกรที่ทำงานในโรงงานแต่ละประเภทโดยรวมพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจโดยรวมในปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดแต่ละโรงงานได้ ดังนี้

โรงงานประเภทอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 โดยวิศวกรพบปัญหาทุก ๆ ด้านในระดับปานกลาง

โรงงานประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ วิศวกรพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 ยกเว้น ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 วิศวกรพบปัญหาในระดับมาก

โรงงานประเภทอื่น ๆ วิศวกรพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ยกเว้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 วิศวกรพบปัญหาในระดับมาก และด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.42 วิศวกรพบปัญหาในระดับน้อย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved