

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ในการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงจำนวนทั้งสิ้น 246 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง (ตาราง 2-10)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน (ตาราง 11-27)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และอายุการทำงาน (ตาราง 28-33)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในมูลนิธิโครงการหลวง (ตาราง 34-49)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง (ตาราง 2-10)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	137	55.7
หญิง	109	44.3
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานเป็นเพศชายมากที่สุด ร้อยละ 55.7 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 44.3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
21 – 30 ปี	100	40.7
31 – 40 ปี	114	46.3
41 – 50 ปี	30	12.2
มากกว่า 50 ปี	2	0.8
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานมูลนิธิโครงการหลวงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.3 รองลงมาอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 40.7 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 12.2 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ และไม่มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	104	42.3
สมรส	135	54.9
อื่นๆ	7	2.8
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานมีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 54.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 42.3 และอื่นๆ ได้แก่ หม้ายหรือหย่าร้อยละ 2.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ป.6	0	0
ป.6 – ม.6	7	2.9
ปวช. - ปวส.	49	19.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	169	68.6
สูงกว่าปริญญาตรี	21	8.6
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 68.6 รองลงมาในระดับปวช. – ปวส. ร้อยละ 19.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.6 และระดับประถมศึกษา 6 ถึงมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ร้อยละ 2.9

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	8	3.3
5,001 – 7,500 บาท	76	30.9
7,501 – 10,000 บาท	79	32.1
10,001 – 12,500 บาท	44	17.9
12,501 – 15,000 บาท	21	8.5
มากกว่า 15,000 บาท	18	7.3
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานมีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 32.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 7,500 บาท ร้อยละ 30.9 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 12,500 บาท ร้อยละ 17.9 มีรายได้ต่อเดือน 12,501 – 15,000 บาท ร้อยละ 8.5 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 7.3 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

รายได้อื่นๆ ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1,000 บาท	73	29.7
1,001 – 2,000 บาท	49	19.9
2,001 – 3,000 บาท	79	32.1
3,001 – 4,000 บาท	35	14.2
มากกว่า 4,000 บาท	10	4.1
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานมีรายได้อื่นๆ ต่อเดือน 2,001 - 3,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 32.1 รองลงมามีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 29.7 รายได้อื่นๆ ต่อเดือน 1001-2000 ร้อยละ 19.9 รายได้อื่นๆ ต่อเดือน 3,001 – 4,000 บาท ร้อยละ 14.2 และ รายได้อื่นๆ ต่อเดือนมากกว่า 4,000 บาท ร้อยละ 4.1

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาทำงานที่มูลนิธิ  
โครงการหลวง

ระยะเวลาทำงานที่มูลนิธิโครงการหลวง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	26	10.6
1-3 ปี	49	19.9
3-5 ปี	28	11.4
5-10 ปี	64	26.0
10-20 ปี	68	27.6
มากกว่า 20 ปี	11	4.5
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานมีระยะเวลาทำงานที่มูลนิธิโครงการหลวง 10-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 27.6 รองลงมามีระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 26.0 ระยะเวลาทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 19.9 ระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 11.4 ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 10.6 และระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.5

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามการย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะ  
มาทำงานที่มูลนิธิโครงการหลวง

การย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	109	44.3
เคย	137	55.7
รวม	246	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานมูลนิธิโครงการหลวง ร้อยละ 55.7 และไม่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานมูลนิธิโครงการหลวง ร้อยละ 44.3

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสาเหตุการย้ายที่ทำงานเดิม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สาเหตุการย้ายที่ทำงานเดิม	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าจ้างน้อย	16	11.67
2. ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ	11	8.03
3. งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	7	5.11
4. บริษัทไม่มีความมั่นคง	17	12.41
5. งานที่ทำเกินความสามารถของตนเอง	4	2.92
6. ไม่พอใจหัวหน้างาน	2	1.46
7. ไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท	5	3.65
8. ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	2	1.46
9. ไม่พอใจนโยบายของบริษัท	3	2.19
10. ไม่มีความก้าวหน้า	19	13.87
11. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	18	13.14
12. ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น	14	10.22
13. ต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถ	7	5.11
14. ไม่มีการเรียนรู้ในผลสำเร็จของงาน	8	5.84
15. ผลงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท	2	1.46
16. ไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน	2	1.46
17. บริษัท/สถานที่ทำงานเก่าปิดกิจการ / เลิกจ้าง	6	4.38
18. งานที่ทำไม่น่าสนใจ	6	4.38
19. รายได้อื่นๆ น้อย (เช่น โบนัส ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน)	10	7.30
20. ไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	4	2.92

หมายเหตุ : 1. คัดคำตอบเฉพาะผู้ที่เคยย้ายสถานที่ทำงานเท่านั้น (จำนวน 137 คน)

2. พนักงานแต่ละรายอาจมีเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงานมากกว่า 1 เหตุผล

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนจะมาทำงานมูลนิธิโครงการหลวง มีสาเหตุมาจากบริษัท/สถานที่ทำงานเดิมไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 13.87 รองลงมาคือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 13.14 บริษัทไม่มีความมั่นคง ร้อยละ 12.41 ค่าจ้างน้อย ร้อยละ 11.67 ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 10.22 ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 8.03 รายได้อื่น ๆ น้อย (เช่น โบนัส ค่าเบี้ยประกัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน) ร้อยละ 7.30 ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน ร้อยละ 5.84 งานที่ทำไม่มีความปลอดภัยและต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถเท่ากันคือ ร้อยละ 5.11 บริษัท/สถานที่ทำงานเก่าปิดกิจการ/เลิกจ้างและงานที่ทำไม่น่าสนใจเท่ากันคือ ร้อยละ 4.38 ไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท ร้อยละ 3.65 งานที่ทำเกินความสามารถของตนเอง ไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด เท่ากันคือ ร้อยละ 2.92 ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 2.19 ไม่พอใจหัวหน้างาน ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ทำไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัท และไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน เท่ากันคือ ร้อยละ 1.46

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงาน (ตาราง 11-27)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	61	24.8	96	39.0	73	29.7	8	3.3	8	3.3	3.79	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	53	25.6	75	30.5	83	33.7	23	9.3	2	0.8	3.71	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	67	27.2	74	30.1	85	34.6	18	7.3	2	0.8	3.76	มาก
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	60	24.4	96	39.0	78	31.7	9	3.7	3	1.2	3.82	มาก
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	45	19.5	90	36.6	95	38.6	13	5.3	3	1.2	3.65	มาก
รวม											3.75	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.79 3.76 3.71 และ 3.65 ตามลำดับ



ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	71	28.9	91	37.0	71	28.9	10	4.1	3	1.1	3.88	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา	37	15.0	90	36.6	97	39.4	15	6.13	7	2.8	3.54	มาก
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	54	22.0	82	33.3	85	34.6	19	7.7	6	2.4	3.65	มาก
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	57	23.2	82	33.3	90	36.6	11	4.5	6	2.4	3.70	มาก
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	61	24.8	59	24.0	94	38.2	29	11.8	3	1.2	3.59	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	52	21.1	68	27.6	100	40.7	23	9.3	3	1.28	3.58	มาก
รวม											3.65	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.88 3.70 3.65 3.59 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	48	19.5	100	40.7	87	35.4	5	2.0	6	2.4	3.73	มาก
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	49	19.9	97	39.4	85	34.6	12	4.9	3	1.2	3.72	มาก
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	47	19.1	97	39.4	87	35.4	12	4.9	3	1.2	3.70	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	61	24.8	69	28.0	89	36.2	22	8.9	5	2.0	3.65	มาก
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	58	23.6	80	32.5	85	34.6	15	6.1	8	3.3	3.67	มาก
รวม											3.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.73 3.72 3.70 3.67 และ 3.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	43	17.5	137	55.7	58	23.6	8	3.3	0	0	3.87	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	56	22.8	115	46.7	66	26.6	7	2.8	2	0.8	3.88	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	62	25.2	93	37.8	79	32.1	10	4.1	2	0.8	3.83	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	68	17.6	88	35.8	67	27.2	21	8.5	2	0.8	3.81	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	60	24.4	87	35.4	78	31.7	21	8.5	0	0	3.76	มาก
รวม											3.83	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 3.87 3.83 3.81 และ 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน  
แผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม นโยบาย	44	17.9	69	28.0	116	47.2	14	5.7	3	1.2	3.65	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหาการ ทำงาน	55	22.4	53	21.5	111	45.1	21	8.5	6	2.4	3.53	มาก
รวม											3.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้าน  
ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง การช่วยเหลือกันในการ  
ทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่า  
เฉลี่ย 3.65 และ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	56	22.8	64	26.0	102	41.5	24	9.8	0	0	3.62	มาก
- ความมั่นคงของมูลนิธิ โครงการหลวง	77	31.3	101	41.1	55	22.4	9	3.7	4	1.6	3.97	มาก
รวม											3.79	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้าน  
ความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- มีความผูกพันต่อที่ทำงาน จนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการดำเนินชีวิต	67	27.2	104	42.3	61	24.8	11	4.5	3	1.2	3.90	มาก
- ความรัก ความอบอุ่นใน ครอบครัวเป็นผลให้มี ความพร้อมในการทำงาน	73	29.7	112	45.5	53	21.5	5	2.0	3	1.2	4.00	มาก
รวม											3.95	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้าน  
 ชีวิตส่วนตัวโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง ความรักความอบอุ่นใน  
 ครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน และมีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วน  
 หนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	25	10.2	56	22.8	119	48.4	42	17.1	4	1.6	3.23	ปานกลาง
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ	38	15.4	42	17.1	121	49.2	36	14.6	6	2.4	3.29	ปานกลาง
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	25	10.2	93	37.8	114	46.3	14	5.7	0	0	3.52	มาก
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	37	15.0	132	53.7	64	26.0	10	4.1	3	1.2	3.77	มาก
- ขนาดของอาคารที่ทำงาน	35	14.2	65	25.4	94	38.2	43	17.5	9	3.7	3.30	ปานกลาง
รวม											3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านสภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ และชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 3.52 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง ขนาดของอาคารที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมืออย่างเพียงพอ และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.29 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	38	15.4	112	45.5	87	35.4	6	2.4	3	1.2	3.72	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	41	16.7	103	41.9	88	35.8	7	2.8	7	2.8	3.67	มาก
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	44	17.9	112	45.5	80	32.5	7	2.8	3	1.2	3.76	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	50	20.3	108	43.9	78	31.7	7	2.8	3	1.2	3.79	มาก
รวม											3.73	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 3.79 3.76 3.72 และ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานในมูลนิธิโครงการหลวงในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด				
เงินเดือน													
- เงินเดือนที่ได้รับ	22	8.9	53	21.5	141	57.3	27	11.0	3	1.2	3.26	ปานกลาง	
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน มา	14	5.7	48	19.3	126	51.2	42	17.1	16	6.5	3.01	ปานกลาง	
- ความยุติธรรมของการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน	27	11.0	46	18.7	117	47.6	41	16.7	15	6.1	3.12	ปานกลาง	
สวัสดิการ													
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	22	8.9	103	41.9	93	37.8	26	10.6	2	0.8	3.48	ปานกลาง	
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	20	8.1	78	31.7	122	49.6	22	8.9	4	1.6	3.36	ปานกลาง	
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม ทำงาน	5	2.0	20	8.1	92	37.4	64	26.0	65	26.4	2.33	น้อย	
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	8	3.3	62	25.2	123	50.0	37	12.0	16	6.5	3.04	ปานกลาง	
- สวัสดิการค่าทำศพ	7	2.8	48	19.5	111	45.1	57	23.2	23	9.3	2.83	ปานกลาง	
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่, สงกรานต์	5	2.0	36	14.6	124	50.4	54	22.0	27	11.0	2.75	ปานกลาง	
รวม											3.02	ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตด้าน  
 ค่าตอบแทนโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง การลาภิจ ลาป่วย  
 ลาพักร้อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน  
 สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการค่าทำศพ และการจัดงานประจำปี  
 มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.36 3.26 3.12 3.04 3.01 2.83 และ 2.75 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับ  
 น้อยในเรื่อง สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.33



## กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	46	18.7	111	45.1	82	33.3	4	1.6	3	1.2	3.78	มาก
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	51	20.7	127	51.6	61	24.8	4	1.6	3	1.2	3.89	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	45	18.3	84	34.1	103	41.9	11	4.5	3	1.2	3.64	มาก
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	29	11.8	106	43.1	91	37.0	17	6.9	3	1.2	3.57	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	49	19.9	103	41.9	80	32.5	11	4.5	3	1.2	3.75	มาก
รวม											3.73	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านผลสำเร็จในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.89 3.78 3.75 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากผู้อื่น	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพ	36	14.6	109	44.3	84	34.1	6	2.4	11	4.5	3.62	มาก
- การได้รับการยกย่องและ ชมเชยภายในองค์กร	22	8.9	80	32.5	115	46.7	18	7.3	11	4.5	3.34	ปาน กลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้ บังคับบัญชา	26	10.6	80	32.5	119	48.4	14	5.7	7	2.8	3.42	ปาน กลาง
- การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	36	14.6	100	40.7	96	39.0	9	3.7	5	2.0	3.62	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ในการทำงานและ มักมอบหมายงานที่ สำคัญๆ เสมอ	30	12.2	116	47.2	88	35.8	7	2.8	5	2.0	3.65	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดี ความชอบในผลการปฏิบัติ งาน	13	5.3	51	20.7	118	48.0	34	13.8	30	12.2	2.93	ปาน กลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	52	21.1	125	50.8	61	24.8	1	0.4	7	2.8	3.87	มาก
รวม											3.49	ปาน กลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 3.65 3.62 และ 3.62 ตามลำดับ การให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 3.34 และ 2.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ  
ปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	33	13.4	106	43.1	84	34.1	17	6.9	6	2.4	3.58	มาก
- มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	38	15.4	88	35.8	94	38.2	15	6.1	11	4.5	3.52	มาก
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	24	9.8	79	32.1	75	30.5	50	20.3	18	7.3	3.17	ปาน กลาง
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	19	7.7	47	19.1	108	43.9	54	22.0	18	7.3	2.98	ปาน กลาง
รวม											3.31	ปาน กลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31

ในรายละเอียดพนักงานให้ความสำคัญระดับมากในเรื่อง มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.52 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	20	8.1	104	42.3	111	45.1	6	2.4	5	2.0	3.52	มาก
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	38	15.4	102	41.5	97	39.4	4	1.6	5	2.0	3.67	มาก
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	37	15.0	112	45.5	80	32.5	12	4.9	5	2.0	3.67	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	45	18.3	92	37.4	100	40.7	5	2.0	4	1.6	3.69	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	45	18.3	91	37.0	83	33.7	22	8.9	5	2.0	3.61	มาก
รวม											3.63	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63

ในรายละเอียดพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.69 3.67 3.67 3.61 และ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่  
 การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่า เฉลี่ย	แปล ค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- มูลนิธิฯ มีการกำหนด คู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ชัดเจน	28	11.4	41	16.7	108	43.9	46	18.7	23	9.3	3.02	ปาน กลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	25	10.2	39	15.9	125	50.8	40	16.3	17	6.9	3.06	ปาน กลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม	20	8.1	53	21.5	120	48.8	34	13.8	19	7.7	3.09	ปาน กลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือพิจารณาตัวบุคคลได้ รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ คำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรเป็นหลัก	23	9.3	87	35.4	97	39.4	25	10.2	14	5.4	3.33	ปาน กลาง
รวม											3.13	ปาน กลาง

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ  
 ทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่อง การกำหนด  
 หลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก  
 หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ความเสมอภาค  
 หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมูลนิธิฯ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่า  
 เฉลี่ย 3.33 3.09 3.06 และ 3.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมูลนิธิโครงการหลวงในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	28	11.4	95	38.6	97	39.4	22	8.9	4	1.6	3.49	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางปฏิบัติงาน	29	11.8	96	39.0	99	40.2	14	5.7	8	3.3	3.50	มาก
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	28	11.4	97	39.4	112	45.5	6	2.4	3	1.2	3.57	มาก
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	28	11.4	74	30.1	126	51.2	14	5.7	4	1.6	3.44	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถรับผิดชอบอย่างเต็มที่	32	13.0	84	34.1	115	46.7	7	2.8	8	3.3	3.51	มาก
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	37	15.0	104	42.3	92	37.4	5	2.0	8	3.3	3.64	มาก
รวม											3.53	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่อง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ โอกาสแสดงความสามารถรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 3.57 3.51 และ 3.50 ตามลำดับ และสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.44 ตามลำดับ

สรุปการให้ความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยจูงใจที่รักษาคุณลักษณะจิต</b>		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	3.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.59	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.95	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.42	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.73	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.02	ปานกลาง
รวม	3.64	มาก
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>		
ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.73	มาก
ด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	3.49	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.31	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.63	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.13	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.53	มาก
รวม	3.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47

ในรายละเอียด พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.95 3.83 3.79 3.75 3.73 3.69 3.65 และ 3.59 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.02 ตามลำดับ

พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับมาก ในด้านผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73 3.63 และ 3.53 ตามลำดับ และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.31 และ 3.13 ตามลำดับ



ส่วนที่ 3 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงต่อ  
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และอายุงาน  
(ตาราง 28-33)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต</b>				
<b>1. นโยบายและการบริหาร</b>				
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.82	มาก	3.75	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.72	มาก	3.69	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.77	มาก	3.74	มาก
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.83	มาก	3.80	มาก
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.64	มาก	3.67	มาก
รวม	3.75	มาก	3.73	มาก
<b>2. การบังคับบัญชา</b>				
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	3.85	มาก	3.92	มาก
- วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	มาก	3.58	มาก
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58	มาก	3.72	มาก
- การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.65	มาก	3.77	มาก
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.57	มาก	3.62	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.58	มาก	3.59	มาก
รวม	3.62	มาก	3.70	มาก
<b>3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>				
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	มาก	3.79	มาก
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	3.67	มาก	3.78	มาก
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	มาก	3.67	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	มาก	3.72	มาก
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.64	มาก	3.71	มาก
รวม	3.66	มาก	3.73	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่  
รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.92	มาก	3.82	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.83	มาก	3.94	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.85	มาก	3.79	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.77	มาก	3.86	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.73	มาก	3.79	มาก
รวม	3.82	มาก	3.84	มาก
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น				
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.52	มาก	3.61	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.51	มาก	3.55	มาก
รวม	3.51	มาก	3.58	มาก
6. ความมั่นคงในการทำงาน				
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.65	มาก	3.58	มาก
- ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง	4.07	มาก	3.84	มาก
รวม	3.86	มาก	3.71	มาก
7. ชีวิตส่วนตัว				
- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.07	มาก	3.69	มาก
- ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.05	มาก	3.94	มาก
รวม	4.06	มาก	3.81	มาก
8. สภาพการทำงาน				
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.08	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	3.11	ปานกลาง	3.52	มาก
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.44	ปานกลาง	3.63	มาก
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.73	มาก	3.83	มาก
- ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.20	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
รวม	3.31	ปานกลาง	3.56	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่  
รักษาสุขลักษณะจิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
9. ตำแหน่งงาน				
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.74	มาก	3.69	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.82	มาก	3.48	ปานกลาง
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.82	มาก	3.68	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.88	มาก	3.68	มาก
รวม	3.81	มาก	3.63	มาก
10. ค่าตอบแทน				
เงินเดือน				
- เงินเดือนที่ได้รับ	3.25	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.01	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.19	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
สวัสดิการ				
- การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	3.35	ปานกลาง	3.63	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.25	ปานกลาง	3.50	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	2.36	น้อย	2.30	น้อย
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	2.97	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
- สวัสดิการค่าทำศพ	2.69	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	2.76	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
รวม	3.02	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
รวม	3.58	มาก	3.59	มาก

จากตาราง 28 พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
 สุขลักษณะจิต โดยรวมในระดับมาก เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.58 และเพศหญิง 3.59

ในรายละเอียด เพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงใน  
 การทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์  
 กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.06 3.86  
 3.82 3.81 3.75 3.66 3.62 และ 3.51 ตามลำดับ รองลงมาให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้าน  
 สภาพการทำงานและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.02 ตามลำดับ

สำหรับเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตระดับมาก ในด้าน  
 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้า  
 งาน ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น  
 และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 3.81 3.73 3.73 3.71 3.70 3.63 3.58 และ 3.56 ตาม  
 ลำดับ รองลงมาให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.07

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจที่เป็น  
ตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>				
1 ความสำเร็จในการทำงาน				
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.87	มาก	3.68	มาก
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.95	มาก	3.82	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.61	มาก	3.67	มาก
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	3.66	มาก	3.47	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.80	มาก	3.69	มาก
รวม	3.77	มาก	3.66	มาก
2 การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น				
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.76	มาก	3.45	ปานกลาง
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.45	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.48	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	มาก	3.54	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.70	มาก	3.58	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.93	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.03	มาก	3.67	มาก
รวม	3.57	มาก	3.39	ปานกลาง
3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.64	มาก	3.51	มาก
- มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.57	มาก	3.45	ปานกลาง
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.18	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.03	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
รวม	3.35	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
4 ลักษณะงานที่ทำ				
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.52	มาก	3.52	มาก
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.70	มาก	3.62	มาก
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.79	มาก	3.51	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.70	มาก	3.67	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ  
ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.67	มาก	3.52	มาก
รวม	3.67	มาก	3.56	มาก
5 โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน				
- มุลินธิฯ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.10	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.11	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.10	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.44	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
รวม	3.18	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
6 ความรับผิดชอบ				
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.42	ปานกลาง	3.59	มาก
- การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.51	มาก	3.50	มาก
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความ ต้องการ	3.58	มาก	3.56	มาก
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.54	มาก	3.31	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.58	มาก	3.41	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้อง ควบคุมใกล้ชิด	3.69	มาก	3.57	มาก
รวม	3.55	มาก	3.49	ปานกลาง
รวม	3.52	มาก	3.40	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น  
ในการทำงาน โดยรวมในระดับที่แตกต่างกัน โดยเพศชายให้ความสำคัญระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
3.52 และเพศหญิงให้ความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

ในรายละเอียด เพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน  
ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย  
3.77 3.67 3.57 และ 3.55 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางได้แก่ ความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.18 ตามลำดับ

เพศหญิง ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ 3.56 และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.39 3.26 และ 3.04 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้คำปรึกษาของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสภาพลักษณะจิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยจุดใจที่รักษาสภาพลักษณะจิต</b>								
1. นโยบายและการบริหาร								
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.89	มาก	3.80	มาก	3.37	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด
- การที่เจ้านโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.87	มาก	3.71	มาก	3.13	ปานกลาง	4.00	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.93	มาก	3.71	มาก	3.33	ปานกลาง	4.00	มาก
- ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.99	มาก	3.73	มาก	3.53	มาก	4.50	มากที่สุด
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	3.89	มาก	3.50	มาก	3.40	ปานกลาง	4.50	มาก
รวม	3.91	มาก	3.69	มาก	3.35	ปานกลาง	4.30	มาก
2. การบังคับบัญชา								
- การสั่งงานหรือมอบหมายงาน	4.14	มาก	3.72	มาก	3.60	มาก	4.50	มากที่สุด
- วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.40	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	4.03	มาก	3.44	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	4.00	มาก
- การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.01	มาก	3.58	มาก	3.10	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.88	มาก	3.46	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.84	มาก	3.39	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	4.50	มากที่สุด
รวม	3.92	มาก	3.59	มาก	3.30	ปานกลาง	4.35	มาก



ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญองพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุกฤษฎีทฤษฎีจิตวิทยาในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.99	มาก	3.55	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.00	มาก	3.55	มาก	3.40	ปานกลาง	4.00	มาก
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.89	มาก	3.57	มาก	3.53	มาก	4.50	มากที่สุด
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.95	มาก	3.50	มาก	3.17	ปานกลาง	4.00	มาก
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.98	มาก	3.54	มาก	3.13	ปานกลาง	4.00	มาก
รวม	3.96	มาก	3.54	มาก	3.34	ปานกลาง	4.10	มาก
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.06	มาก	3.72	มาก	3.87	มาก	3.50	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.04	มาก	3.80	มาก	3.67	มาก	3.50	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.89	มาก	3.82	มาก	3.63	มาก	3.50	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.08	มาก	3.74	มาก	3.23	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การร่วมมือกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.90	มาก	3.74	มาก	3.33	ปานกลาง	4.00	มาก
รวม	3.99	มาก	3.76	มาก	3.55	มาก	3.50	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31 - 40 ปี		41- 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น								
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.72	มาก	3.47	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.79	มาก	3.39	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.50	มาก
รวม	3.75	มาก	3.43	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน								
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3.82	มาก	3.50	มาก	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก
- ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง	4.16	มาก	3.84	มาก	3.83	มาก	3.50	มาก
รวม	3.99	มาก	3.67	มาก	3.61	มาก	3.50	มาก
7. ชีวิตส่วนตัว								
- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดำเนินชีวิต	3.86	มาก	3.89	มาก	4.03	มาก	4.00	มาก
- ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	4.10	มาก	3.91	มาก	4.07	มาก	3.50	มาก
รวม	3.98	มาก	3.90	มาก	4.05	มาก	3.75	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขลักษณะจิตในการทำงาน จำนวนตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
8. สภาพการทำงาน								
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.31	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.50	มาก
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	3.47	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.50	มาก
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.65	มาก	3.45	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.96	มาก	3.61	มาก	3.80	ปานกลาง	3.50	มาก
- ขุนาดของอาคารที่ทำงาน	3.51	มาก	3.08	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
รวม	3.58	มาก	3.30	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
9. ตำแหน่งงาน								
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.82	มาก	3.62	มาก	3.73	มาก	3.50	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.73	มาก	3.60	มาก	3.73	มาก	3.50	มาก
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.82	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.79	มาก	3.75	มาก	3.97	มาก	3.50	มาก
รวม	3.79	มาก	3.65	มาก	3.86	มาก	3.50	มาก
10. ค่าตอบแทน								
เงินเดือน								
- เงินเดือนที่ได้รับ	3.43	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.50	มาก
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.07	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.50	มาก
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.24	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.50	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดที่รักษาสุขภาพและชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
สวัสดิการ								
- การลางาน ลาป่วย ลาพักร้อน	3.65	มาก	3.40	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- สวัสดิการการรักษาพยาบาล	3.50	มาก	3.40	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
- สวัสดิการด้านชุดพร้อมทำงาน	2.63	ปานกลาง	2.24	น้อย	1.70	น้อย	2.50	ปานกลาง
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	3.21	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.33	น้อย	2.50	ปานกลาง
- สวัสดิการค่าทำศพ	3.12	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	1.97	น้อย	2.00	น้อย
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่, สงกรานต์	3.00	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.20	น้อย	3.00	ปานกลาง
รวม	3.21	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.78	น้อย	3.04	ปานกลาง
รวม	3.75	มาก	3.50	มาก	3.11	ปานกลาง	3.61	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานอายุ 21-30 ปี อายุมากกว่า 50 ปี และอายุ 31-40 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 3.61 และ 3.50 ตามลำดับ และอายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11

ในรายละเอียด พบว่า พนักงานอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 3.99 3.98 3.96 3.92 3.91 3.79 3.75 และ 3.58 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.21

พนักงานอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 3.76 3.69 3.67 3.65 3.59 3.54 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.43 3.30 และ 2.96 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 3.86 3.61 และ 3.55 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.35 3.34 3.30 3.27 และ 2.78 ตามลำดับ

พนักงานอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านการบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 4.30 4.10 3.75 3.50 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.25 และ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยของงานด้านการปฏิบัติงาน จำนวนตามอายุ

ปัจจัย	21- 30 ปี		31 - 40 ปี		41- 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>								
1 ความสำเร็จในการทำงาน								
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.63	มาก	3.67	มาก	3.50	มาก
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.09	มาก	3.75	มาก	3.80	มาก	3.50	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.84	มาก	3.54	มาก	3.37	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	3.77	มาก	3.45	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.88	มาก	3.71	มาก	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง
รวม	3.91	มาก	3.61	มาก	3.55	มาก	3.20	ปานกลาง
2 การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น								
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.74	มาก	3.49	ปานกลาง	3.77	มาก	3.00	ปานกลาง
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.37	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.44	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.57	มาก	3.00	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	มาก	3.54	มาก	3.57	มาก	3.00	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	3.64	มาก	3.69	มาก	3.53	มาก	3.00	ปานกลาง
- มีรางวัลตอบแทนความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.02	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.86	มาก	3.92	มาก	3.77	มาก	3.00	ปานกลาง
รวม	3.54	มาก	3.46	มาก	3.48	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำนวนตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	3.72	มาก	3.47	ปานกลาง	3.53	มาก	3.50	มาก
- มีโอกาสสร้างงานด้านต่างๆที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.72	มาก	3.38	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.50	มาก
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.46	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.18	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
รวม	3.52	มาก	3.14	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
4 ลักษณะงานที่ทำ								
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	3.76	มาก	3.32	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.82	มาก	3.55	มาก	3.63	มาก	3.00	ปานกลาง
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.71	มาก	3.60	มาก	3.83	มาก	3.00	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	3.88	มาก	3.54	มาก	3.63	มาก	3.00	ปานกลาง
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.83	มาก	3.47	มาก	3.43	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
รวม	3.80	มาก	3.49	ปานกลาง	3.60	มาก	2.90	ปานกลาง

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัย	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
5 โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน								
- บุคลากร มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.20	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.30	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.36	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.46	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
รวม	3.33	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
6 ความรับผิดชอบ								
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.60	มาก	3.37	ปานกลาง	3.60	มาก	3.50	มาก
- การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.74	มาก	3.32	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.64	มาก	3.49	ปานกลาง	3.70	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.54	มาก	3.39	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.58	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่มีข้อควบคุมใกล้ชิด	3.78	มาก	3.56	มาก	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง
รวม	3.64	มาก	3.43	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
รวม	3.62	มาก	3.35	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง



จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานอายุ 21-30 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และพนักงานอายุ 41-50 ปี พนักงานอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 3.35 และ 3.09 ตามลำดับ

ในรายละเอียดพบว่าพนักงานอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 3.80 3.64 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.33

พนักงานอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.46 3.43 3.14 และ 3.01 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.60 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.23 และ 2.83 ตามลำดับ

พนักงานอายุ มากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.37 3.20 3.10 3.00 3.00 และ 2.90 ตามลำดับ



ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ควมสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน												
- การคิดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	มาก	3.92	มาก	3.61	มาก	3.59	มาก	3.65	มาก	3.18	ปานกลาง
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.04	มาก	4.04	มาก	3.57	มาก	3.69	มาก	3.59	มาก	2.91	ปานกลาง
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	มาก	4.00	มาก	3.54	มาก	3.55	มาก	3.69	มาก	3.27	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	มาก	4.02	มาก	3.71	มาก	3.47	ปานกลาง	3.54	มาก	2.91	ปานกลาง
- การเอาใจใส่ต่อสุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	มาก	4.04	มาก	3.71	มาก	3.56	มาก	3.50	มาก	2.91	ปานกลาง
รวม	4.01	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก	3.57	มาก	3.59	มาก	3.03	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน												
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00	มาก	4.24	มาก	3.75	มาก	3.73	มาก	3.74	มาก	3.91	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	4.04	มาก	4.02	มาก	3.96	มาก	3.77	มาก	3.88	มาก	3.27	ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.04	มาก	4.02	มาก	3.71	มาก	3.77	มาก	3.79	มาก	3.27	ปานกลาง
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.35	มาก	4.00	มาก	3.89	มาก	3.77	มาก	3.57	มาก	3.18	ปานกลาง
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2.85	ปานกลาง	3.94	มาก	3.68	มาก	3.81	มาก	3.62	มาก	3.45	ปานกลาง
รวม	3.85	มาก	4.04	มาก	3.79	มาก	3.77	มาก	3.72	มาก	3.41	ปานกลาง

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น												
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	3.73	มาก	3.76	มาก	3.43	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.54	มาก	3.09	ปานกลาง
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.73	มาก	3.96	มาก	3.36	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
รวม	3.73	มาก	3.86	มาก	3.39	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน												
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.88	มาก	3.90	มาก	3.79	มาก	3.37	ปานกลาง	3.59	มาก	2.91	ปานกลาง
- ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง	4.27	มาก	4.33	มาก	3.93	มาก	3.67	มาก	4.01	มาก	3.18	ปานกลาง
รวม	4.07	มาก	4.11	มาก	3.86	มาก	3.52	มาก	3.82	มาก	3.04	ปานกลาง
7. ชีวิตส่วนตัว												
- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดำเนินชีวิต	3.73	มาก	4.00	มาก	3.61	มาก	3.83	มาก	4.06	มาก	4.00	มาก
- ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	3.77	มาก	4.22	มาก	3.86	มาก	3.83	มาก	4.22	มาก	3.64	มาก
รวม	3.75	มาก	4.11	มาก	3.73	มาก	3.83	มาก	4.14	มาก	3.82	มาก

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปรค่าการให้คำปรึกษาของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาสุขภาพจิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า	ค่าเฉลี่ย	แปรค่า
8. สภาพการทำงาน												
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.46	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	3.46	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.61	มาก	3.36	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.54	มาก	3.63	มาก	3.36	ปานกลาง	3.52	มาก	3.54	มาก	3.36	ปานกลาง
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	3.92	มาก	4.02	มาก	3.75	มาก	3.61	มาก	3.75	มาก	3.45	ปานกลาง
- ขนาดของอาคารที่ทำงาน	3.69	มาก	3.47	มาก	3.07	ปานกลาง	3.52	มาก	3.21	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
รวม	3.61	มาก	3.47	มาก	3.33	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
9. ตำแหน่งงาน												
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.81	มาก	3.98	มาก	3.36	ปานกลาง	3.55	มาก	3.81	มาก	3.64	มาก
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.50	มาก	4.00	มาก	3.18	ปานกลาง	3.58	มาก	3.75	มาก	3.82	มาก
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	3.88	มาก	4.04	มาก	3.14	ปานกลาง	3.59	มาก	3.93	มาก	3.73	มาก
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.77	มาก	4.00	มาก	3.36	ปานกลาง	3.58	มาก	4.01	มาก	3.91	มาก
รวม	3.74	มาก	4.00	มาก	3.26	ปานกลาง	3.57	มาก	3.87	มาก	3.77	มาก
10. ค่าตอบแทน												
เงินเดือน												
- เงินเดือนที่ได้รับ	3.35	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	3.00	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.27	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปรค่าการให้คำปรึกษาของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจที่รักษาสุขภาพจิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
สวัสดิการ	3.69	มาก	3.61	มาก	3.29	ปานกลาง	3.53	มาก	3.32	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- การลาถึง ลาป่วย ลาพักร้อน	3.65	มาก	3.47	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.77	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.32	น้อย	2.30	น้อย	2.04	น้อย	1.64	น้อย
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.19	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.45	น้อย
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	3.35	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	1.91	น้อย
- สวัสดิการค่าทำศพ	2.92	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.49	น้อย	2.18	น้อย
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	3.23	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	2.71	น้อย
รวม	3.73	มาก	3.81	มาก	3.48	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.51	มาก	3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานอายุงาน 1-3 ปี น้อยกว่า 1 ปี และ 10-20 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 3.73 และ 3.51 ตามลำดับ และพนักงานอายุงาน 3-5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 3.46 และ 3.27 ตามลำดับ

ในรายละเอียด พบว่า พนักงานอายุงานน้อยกว่า 1 ปีให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและบริหาร ชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 4.04 4.01 3.85 3.81 3.75 3.74 3.73 และ 3.61 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.23

พนักงานอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 4.11 4.04 4.00 4.00 3.92 3.90 3.86 และ 3.47 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในเรื่อง ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.27

พนักงานอายุงาน 3 – 5 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 3.86 3.79 3.73 และ 3.62 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.49 3.39 3.33 3.26 และ 3.24 ตามลำดับ

พนักงานอายุงาน 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน และการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.83 3.77 3.68 3.57 3.52 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.44 และ 2.90 ตามลำดับ

พนักงานอายุงาน 10 – 20 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 3.87 3.82 3.72 3.59 และ 3.59 ตามลำดับ และพนักงานให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.37 3.10 และ 3.01 ตามลำดับ

พนักงานอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านชีวิตส่วนตัว ตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.82 3.77 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.41 3.27 3.04 3.04 3.03 และ 2.71 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University



ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำนวนตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน												
1 ความสำเร็จในการทำงาน												
- การได้ใช้ความรู้ในการทำงาน	4.08	มาก	4.18	มาก	3.82	มาก	3.52	มาก	3.63	มาก	3.73	มาก
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	4.12	มาก	4.24	มาก	3.86	มาก	3.66	มาก	3.81	มาก	3.73	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.96	มาก	3.86	มาก	3.86	มาก	3.48	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.64	มาก
- การตัดสินใจหรือแก้ไข้ปัญหา	3.18	ปานกลาง	4.08	มาก	3.39	มาก	3.33	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.77	มาก	4.00	มาก	3.89	มาก	3.58	มาก	3.65	มาก	3.82	มาก
รวม	3.82	มาก	4.07	มาก	3.76	มาก	3.51	มาก	3.56	มาก	3.67	มาก
2 การได้รับการยอมรับ หน่วยงานและชมเชยจากผู้อื่น												
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.46	ปานกลาง	4.04	มาก	3.25	ปานกลาง	3.58	มาก	3.57	มาก	3.64	มาก
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	3.31	ปานกลาง	3.57	มาก	3.00	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.73	มาก	3.57	มาก	3.04	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	มาก	3.92	มาก	3.14	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.55	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆ	3.69	มาก	3.71	มาก	3.64	มาก	3.61	มาก	3.62	มาก	3.64	มาก
เสมอ												
- มีรางวัลตอบแทนความชอบเป็นผลการปฏิบัติงาน	3.38	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	2.45	น้อย
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.81	มาก	4.10	มาก	3.61	มาก	3.78	มาก	3.97	มาก	3.55	มาก
รวม	3.59	มาก	3.71	มาก	3.19	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยเชิงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน												
- มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบ	3.62	มาก	4.00	มาก	3.39	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.59	มาก	3.55	มาก
- มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.73	มาก	4.00	มาก	3.68	มาก	3.06	ปานกลาง	3.50	มาก	3.18	ปานกลาง
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	3.58	มาก	3.49	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	3.23	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
รวม	3.54	มาก	3.67	มาก	3.35	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
4 ลักษณะงานที่ท้าทาย												
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	4.04	มาก	3.65	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
- ลักษณะงานที่อยู่ตรงกับความต้องการ	4.00	มาก	3.90	มาก	3.54	มาก	3.41	ปานกลาง	3.65	มาก	3.82	มาก
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.88	มาก	3.84	มาก	3.61	มาก	3.36	ปานกลาง	3.74	มาก	3.91	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.96	มาก	3.88	มาก	3.71	มาก	3.44	ปานกลาง	3.63	มาก	3.91	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.92	มาก	4.12	มาก	3.50	มาก	3.41	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.82	มาก
รวม	3.96	มาก	3.87	มาก	3.57	มาก	3.39	ปานกลาง	3.55	มาก	3.78	มาก
5 โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน												
- บุคลากรมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	3.62	มาก	3.35	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	2.45	น้อย
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.35	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	3.65	มาก	3.37	ปานกลาง	2.93	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาบุคคลได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.69	มาก	3.51	มาก	3.04	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
รวม	3.57	มาก	3.39	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่าการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจุดที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ข้อ	ปัจจัย	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 3 ปี		3 - 5 ปี		5 - 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
		ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
6	ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.88	มาก	3.59	มาก	3.61	มาก	3.22	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.64	มาก
-	ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.92	มาก	3.84	มาก	3.54	มาก	3.28	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
-	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.88	มาก	3.65	มาก	3.57	มาก	3.42	ปานกลาง	3.54	มาก	3.55	มาก
-	ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	3.46	ปานกลาง	3.63	มาก	3.64	มาก	3.33	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
-	การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.92	มาก	3.84	มาก	3.57	มาก	3.34	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.64	มาก
-	โอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.58	มาก	3.90	มาก	3.68	มาก	3.36	ปานกลาง	3.56	มาก	3.82	มาก
-	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.77	มาก	3.74	มาก	3.61	มาก	3.32	ปานกลาง	3.42	มาก	3.57	มาก
	รวม	3.70	มาก	3.74	มาก	3.40	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.55	มาก

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 3.70 และ 3.55 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี 5-10 ปี และ 10-20 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.42 3.40 และ 3.39 ตามลำดับ

ในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 3.82 3.77 3.59 3.57 และ 3.54 ตามลำดับ

พนักงานอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 3.87 3.74 3.71 และ 3.67 และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39

พนักงานที่อายุงาน 3 – 5 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.76 3.61 และ 3.57 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 3.19 และ 2.97 ตามลำดับ

พนักงานที่อายุงาน 5-10 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.39 3.32 3.07 และ 2.89 ตามลำดับ

พนักงานที่อายุงาน 10 - 20 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และ 3.55 และให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 3.42 3.25 และ 3.11 ตามลำดับ

พนักงานที่อายุงานมากกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.78 3.67 และ 3.57 ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 3.20 และ 2.81 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในมูลนิธิโครงการหลวง  
(ตาราง 34-49)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	มีปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	135	54.9
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	135	54.9
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	137	55.7
- ความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	147	59.8
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง	140	56.9

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารพนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ร้อยละ 59.8
- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง ร้อยละ 56.9
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ร้อยละ 55.7
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 54.9
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ร้อยละ 54.9

ในส่วนความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่

- ควรติดตามผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามนโยบายหรือไม่
- นโยบายที่ประกาศใช้ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจของผู้ปฏิบัติว่าเข้าใจชัดเจนหรือไม่
- การประกาศนโยบายควรมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงทุกระดับ

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการ  
บังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	148	60.2
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	136	55.3
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	129	52.4
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	124	50.4
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	135	54.9
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	135	54.9

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านการบังคับบัญชาพนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ร้อยละ 60.2
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 55.3
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ร้อยละ 54.9
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 54.9
- การรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 52.4
- การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ร้อยละ 50.4

ในส่วนความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านการบังคับบัญชา ได้แก่

- หัวหน้างานควรมีการติดตามผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาและให้คำแนะนำในการทำงาน
- ควรมีการสอบถามและสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลกรณีมีปัญหาและตัดสินใจด้วยความยุติธรรม
- สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอ
- มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา	129	52.4
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	116	47.2
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	128	52.0
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	141	57.3
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	134	54.5

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าพนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 57.3
- การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 54.5
- การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 52.4
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 52.0
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นตัวเอง ร้อยละ 47.2

ในส่วนความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

- หัวหน้าควรเป็นพนักงานมูลนิธิโครงการหลวง ไม่ใช่อาสาสมัคร
- หัวหน้าควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
- ยอมรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม
- หัวหน้าควรเป็นผู้ให้คำแนะนำการทำงานและเป็นกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	136	55.3
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	132	53.7
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	136	55.3
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	134	54.5
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	129	52.4

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ร้อยละ 55.3
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 55.3
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ร้อยละ 54.5
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 53.7
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.4

ในส่วนของคุณความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

- ควรจัดให้มีการสัมมนาเพื่อทำความรู้จักกันให้ทั่วถึง เนื่องจากองค์กรใหญ่
- จัดการอบรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเพิ่มความสามัคคี
- ควรมีผู้แสดงความคิดเห็น



ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย	138	56.1
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	136	55.3

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ร้อยละ 56.1
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ร้อยละ 55.3

ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่

- จัดให้มีการสัมมนาเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ
- การจัดระบบการสื่อสารภายในให้ติดต่อกันกันสะดวก

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	124	50.4
- ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง	134	54.5

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความมั่นคงของมูลนิธิโครงการหลวง ร้อยละ 54.5
- ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 50.4

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	140	56.9
- ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	135	54.9

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ร้อยละ 56.9
- ความรักความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน ร้อยละ 54.9

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	134	54.5
- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ	136	55.3
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	122	49.6
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	134	54.5
- ขนาดของอาคารที่ทำงาน	132	53.7

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านสภาพการทำงานพนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ ร้อยละ 55.3
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ร้อยละ 54.5
- แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ร้อยละ 54.5
- ขนาดของอาคารที่ทำงาน ร้อยละ 53.7
- ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ร้อยละ 49.6

ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านสภาพการทำงาน ได้แก่

- เพิ่มบุคลากรบางแผนกเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีมาก
- เพิ่มอุปกรณ์สารสนเทศ
- เพิ่มระบบความปลอดภัย
- ปรับปรุงอาคารให้มีบรรยากาศน่าทำงาน
- เพิ่มสวัสดิการห้องพยาบาล

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	133	54.1
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	127	51.6
- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน	135	54.9
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	133	54.1

จากตารางที่ 42 พบว่า ด้านตำแหน่งงานพนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ร้อยละ 54.9
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ร้อยละ 54.1
- ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ร้อยละ 54.1
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ร้อยละ 51.6

ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านตำแหน่งงาน ได้แก่

- ลดขั้นตอนการพิจารณาเงินเดือน
- มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงาน
- ให้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามคำตอบแทน

คำตอบแทน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เงินเดือน</b>		
- เงินเดือนที่ได้รับ	138	56.1
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา	126	51.2
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	133	54.1
<b>สวัสดิการ</b>		
- การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน	146	59.3
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	144	58.5
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	113	45.9
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม	132	53.7
- สวัสดิการค่าทำศพ	129	52.4
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	124	50.4

จากตารางที่ 43 ด้านคำตอบแทน พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- การลา กิจ ลาป่วย ลาพักร้อน ร้อยละ 59.3
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 58.5
- เงินเดือนที่ได้รับ ร้อยละ 56.1
- ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 54.1
- สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม ร้อยละ 53.7
- สวัสดิการค่าทำศพ ร้อยละ 52.4
- ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ร้อยละ 51.2
- การจัดงานประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ร้อยละ 50.4
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน ร้อยละ 45.9

ในส่วนของการความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านคำตอบแทน ได้แก่

- การกำหนดขึ้นเงินเดือน ขั้นต่ำควรเป็น 1 ขั้น
- ยกเลิกการตัดคะแนนการลา

- ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
- เพิ่มความยุติธรรมด้านการพิจารณาเงินเดือน
- ด้านสวัสดิการ ชุดฟอร์มการทำงานควรเหมือนกันทุกฝ่าย
- เพิ่มค่าทำศพ
- เพิ่มสวัสดิการประกันชีวิต และด้านค่ารักษาพยาบาล
- ขยายเวลาการผ่อนชำระเงินกู้ เพิ่มวงเงินกู้ ลดจำนวนผู้ค้ำเงินกู้เหลือเพียง 1 คน
- เพิ่มสวัสดิการหลังเกษียณอายุและปรับสวัสดิการการเกษียณอายุให้เหมือนข้าราชการ

## กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามผลสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จของงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	121	49.2
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	127	51.6
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	144	58.5
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา	143	58.1
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	132	53.7

จากตารางที่ 44 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ร้อยละ 58.5
- การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ร้อยละ 58.1
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ร้อยละ 53.7
- การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.6
- การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.2

ในส่วนของการคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่

- ลดขั้นตอนของการตัดสินใจในงานให้สั้นลงเพื่อการทำงานจะได้เร็วขึ้น
- ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามการยอมรับ ขกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการยอมรับ ขกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	120	48.8
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร	112	45.5
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	113	45.9
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	121	49.2
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	119	48.4
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	103	41.9
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	127	51.6

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านการยอมรับ ขกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ความภาคภูมิใจในอาชีพ ร้อยละ 51.6
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 49.2
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ร้อยละ 48.8
- ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมักมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ ร้อยละ 48.4
- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 45.9
- การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร ร้อยละ 45.5
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.9

ในส่วนของการความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านการยอมรับ ขกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่

- ควรจัดให้มีการประกวดคัดเลือกพนักงานดีเด่น



ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	125	50.8
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	116	47.2
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน	119	48.4
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น	112	45.5

จากตารางที่ 46 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 50.8
- มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน ร้อยละ 48.4
- มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ร้อยละ 47.2
- การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ร้อยละ 45.5

ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่

- การให้ทุนศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- เปิดโอกาสให้เสนอความคิดและความสามารถในการทำงาน
- เพิ่มการฝึกอบรมและเข้ารับการอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย	120	48.8
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	119	48.4
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	111	45.1
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	130	52.8
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	133	54.1

จากตารางที่ 47 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ร้อยละ 54.1
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ร้อยละ 52.8
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาน้อย ร้อยละ 48.8
- ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ร้อยละ 48.4
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 45.1

ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่

- จัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล
- จัดให้มีการฝึกอบรมและสอนงานพนักงานใหม่
- ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันเพื่อเรียนรู้งานและลดความจำเจ
- เรียนรู้การแก้ไขงานเฉพาะหน้าในงานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- มุถุนิธิฯ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	130	52.8
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	122	49.6
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	116	47.2
- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	131	52.9

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีปัญหาในเรื่อง

- การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ร้อยละ 52.9
- มุถุนิธิฯ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ร้อยละ 52.8
- ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 49.6
- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ร้อยละ 47.2

ในส่วนของคุณคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่

- ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน
- การพิจารณตำแหน่งและเงินเดือนคณะกรรมการต้องเป็นผู้ที่วางตัวเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	118	48.0
- การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	102	41.5
- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ	119	48.4
- การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	117	47.6
- โอกาสแสดงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	116	47.2
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	117	47.6

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีปัญหาในเรื่อง

- ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับความต้องการ ร้อยละ 48.4
  - ความเหมาะสมของปริมาณงาน ร้อยละ 48.0
  - การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ร้อยละ 47.6
  - การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ร้อยละ 47.6
  - โอกาสแสดงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ร้อยละ 47.2
  - การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ร้อยละ 41.5
- ในส่วนของความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุงด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ได้แก่

- จัดปริมาณงานและกำลังคนให้เหมาะสมในแต่ละแผนก
- มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของคนและปริมาณงานที่เหมาะสม
- วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จตามกำหนดเวลา และมีการติดตามประเมินผลงานเป็นระยะ

## ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ควรจะกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรที่มีเกียรติ พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงาน จนงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและการได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผล การแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานมากเกินไป ผลงานที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย และการขาดความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร

3. ปัจจัยที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในองค์กร ได้แก่ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมาก สถานที่จอดรถมีจำกัด แสงสว่างในที่ทำงานไม่พอ ระบบไฟฟ้าขัดข้องบ่อย ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานคับแคบ และพนักงานต้องการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อลดความจำเจในการทำงาน