



215 10 รายงานการวิจัย

เรื่อง

ขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(The morale of the employees at Prince of Songkla University)

ผู้แต่ง คุณทองตัน

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากคณะเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2537

Order Key 15806
BIB Key 143723

เลขที่ LB 2331.885.19 472
เลขทะเบียน [2537]
27/10/37

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร เพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญว่าแตกต่างกันหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 550 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบและคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง จำนวน 70 ข้อ และได้นำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ t - test และ F - test ในกรณีพบความแตกต่างเป็นรายคู่ทดสอบโดยใช้ ANOVA

ผลการศึกษานี้ปรากฏว่า

1. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ
2. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ ระดับขวัญของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญพบว่า ระดับขวัญด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระดับขวัญ พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ก

4. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

6. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

7. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับขวัญพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

Abstract

This research was aimed at studying morale levels of the employees at Prince of Songkla University and at comparing them by sex, age group, marital status, level of education, years of service, salary and organizational unit, with reference to various morale-related factors.

A group of 550 employees was selected to participate in this study. The research instrument was a questionnaire designed by the researcher to measure the employees' morale levels. The questionnaire consisted of part about the respondent's data and the other part being 70 rating-scale items. The instrument was tested for reliability, with an obtained value of 0.93. The statistic in data analysis was t-test, F-test (ANOVA)

The result were as follow:

1. The employees' morale level who differed in sex was high and there was significant difference in statistic.
2. The employees' morale level who differed in age group was high and there was no difference in statistic. By age group, the employees' morale level with over 40 years old was higher than the employees' morale level between 30-40 years old and less than 30 years old. When individual morale-related factors were considered, the employees' morale with reference to the satisfaction factor was at .01 level of statistical significance. Regarding the security factor was at .05 level of statistical significance. No difference was found concerning the other factors.
3. The employees' morale level who differed in marital status was high but there was no difference in statistic. When individual morale-related factors were considered, the employees' morale with reference to the belongingness factor was at .05 level of statistical significance. Regarding the responsibility factor was at .01 level of statistical significance. No difference was found concerning the other factors.

4. The employees' morale level who differed in educational level was high and there was significant difference at .01 and .05 level. When individual morale-related factors were considered, the employees' morale with reference to the security factor was at .05 level of statistical significance. Regarding the satisfaction and success factors were at .01 level of statistical significance. No difference was found concerning the other factors.
5. The employees' morale level who differed in years of service was high and there was no significant difference in statistic.
6. The employees' morale level who differed in salary was high and there was no significant difference in statistic.
7. The employees' morale level who differed in organizational unit was high and there was no difference in statistic. When individual morale-related factors were considered, the employees' morale with the reference to the belongingness, security and success factors were at .05 level of statistical significance. No difference was found concerning the other factors.

จ
สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| กิตติกรรมประกาศ | ก |
| บทคัดย่อ (ภาษาไทย) | ข |
| บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ) | ฅ |
| สารบัญ | จ |
| สารบัญตาราง | ช |
| | |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความมุ่งหมายในการวิจัย | 7 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 8 |
| สมมติฐานในการวิจัย | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 9 |
| | |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| ความหมายของขวัญ | 12 |
| ความสำคัญของขวัญ | 13 |
| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ | 14 |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 16 |
| | |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 29 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล | 32 |
| การรวบรวมข้อมูล | 34 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 34 |
| | |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |

| | | |
|------------|-------------------------------|----|
| บทที่ 5 | สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 60 |
| | ความมุ่งหมายในการวิจัย | 60 |
| | วิธีดำเนินการวิจัย | 60 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 60 |
| | สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 61 |
| | การอภิปรายผลการวิจัย | 69 |
| | ข้อเสนอแนะ | 75 |
| | ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป | 76 |
| บรรณานุกรม | | 77 |
| ภาคผนวก | | 80 |
| | 1. แบบสอบถาม | 81 |

สารบัญตาราง

| | หน้า | |
|-------------|---|----|
| ตารางที่ 1 | การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | 36 |
| ตารางที่ 2 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป | 36 |
| ตารางที่ 3 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ | 38 |
| ตารางที่ 4 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนเฉลี่ยของระดับขวัญของ ลูกจ้างประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนก ตามเพศ | 39 |
| ตารางที่ 5 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ | 41 |
| ตารางที่ 6 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของ ลูกจ้างประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนก ตามอายุ | 42 |
| ตารางที่ 7 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส | 45 |
| ตารางที่ 8 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง ประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามสถานภาพ การสมรส | 46 |
| ตารางที่ 9 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา | 48 |
| ตารางที่ 10 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง ประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา | 49 |
| ตารางที่ 11 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ | 52 |
| ตารางที่ 12 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง ประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตาม อายุราชการ | 53 |

| | | |
|-------------|--|----|
| ตารางที่ 13 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้าง จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน | 54 |
| ตารางที่ 14 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน | 55 |
| ตารางที่ 15 | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน | 56 |
| ตารางที่ 16 | การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ | 57 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความรู้ทางวิชาการ สร้างคุณธรรม จริยธรรม และค้นหาสังขรณ์ให้แก่สังคม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการตามปรัชญาของตน ตลอดจนมุ่งสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าแก่สังคม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาจังหวัดภาคใต้ ให้ประชาชนในภาคนี้ได้รับประโยชน์จากการศึกษาเพื่อเป็นสื่อสำหรับนำความเจริญอื่น ๆ ค่อยไป (สงขลานครินทร์ 2514 : 37) โดยรัฐบาลในสมัยนั้นได้มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศและประธานกรรมการพัฒนาภาคใต้ดำเนินการจัดตั้ง ต่อมาจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้ขึ้นคณะหนึ่ง คณะกรรมการนี้ได้เริ่มประชุมกันเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2508 ในขั้นแรกคณะกรรมการมีความเห็นว่าควรจัดตั้งเป็นวิทยาลัยเทคนิคก่อน แล้วจึงขยายเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ในภายหลัง ในที่สุดได้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยเริ่มก่อสร้างครั้งแรกที่จังหวัดปัตตานี แต่เนื่องจากสถานที่ก่อสร้างไม่เหมาะสมที่จะตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ ด้วยเหตุผลทางเทคนิค ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้รับบริจาคที่ดินที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จึงได้สร้างคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นที่อำเภอหาดใหญ่ ส่วนที่จังหวัดปัตตานีได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์แทน ต่อมามหาวิทยาลัยภาคใต้ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ซึ่งเป็นพระนามของสมเด็จพระราชบิดาเจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ พร้อมกับได้มีการประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2511

ปัจจุบันนี้มีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีศูนย์การศึกษาที่เรียกว่า “วิทยาเขต” 2 วิทยาเขต และวิทยาลัยชุมชนอีก 1 แห่ง คือ (คู่มือการศึกษา มอ.2537 : 4)

1. วิทยาเขตปัตตานี ตั้งอยู่ที่ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีเนื้อที่ประมาณ 184 ไร่เศษ เป็นศูนย์ทางการศึกษาศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ปัจจุบันมีคณะต่าง ๆ และหน่วยงานสำคัญ ดังนี้

1. คณะศึกษาศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
6. วิทยาลัยอิสลามศึกษา
7. ศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับภาคใต้
8. สำนักวิทยบริการ
9. โครงการจัดตั้งสถาบันศิลปะและวัฒนธรรม
10. สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี

2. วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นศูนย์กลางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งอยู่ที่ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีเนื้อที่ประมาณ 985 ไร่เศษ ปัจจุบันนี้มีคณะต่างๆ และหน่วยงานที่สำคัญ ดังนี้

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์
3. คณะแพทยศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะทรัพยากรธรรมชาติ
6. คณะเกษตรศาสตร์
7. คณะพยาบาลศาสตร์
8. คณะทันตแพทยศาสตร์
9. บัณฑิตวิทยาลัย
10. ศูนย์คอมพิวเตอร์
11. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
12. สำนักวิจัยและพัฒนา
13. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์
14. โครงการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์
15. โครงการจัดตั้งคณะสิ่งแวดล้อม
16. โครงการจัดตั้งอุตสาหกรรมเกษตร
17. โครงการจัดตั้งสถาบันศึกษาทรัพยากรชายฝั่ง
18. สำนักวิทยบริการ

19. สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตภาคใหญ่

20. ศูนย์ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม มอ.

3. วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต เป็นโครงการวิทยาลัยชุมชนเพื่อทดลองเป็นแห่งแรกของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาทางเทคโนโลยีและวิชาชีพที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยเน้นการศึกษาเพื่อการทำงาน และการประกอบอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ และยังเป็นโครงการที่มีลักษณะส่งเสริมการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชาชน โดยการศึกษาอกระบบ ปัจจุบันวิทยาลัยชุมชนภูเก็ตเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 ปี 3 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรโรงแรมและการท่องเที่ยว
2. หลักสูตรการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
3. หลักสูตรการเหมืองแร่

และยังได้ร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครุภาคใต้ เพื่อสอนหลักสูตรวิทยาลัยชุมชนด้วย ปัจจุบันทดลองสอนที่วิทยาลัยครูสงขลาเพียงแห่งเดียว

ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 4 ประการ คือ

1. การผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์การเกษตร ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนวิทยาลัยชุมชนภูเก็ตผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. การวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยในแต่ละสาขาที่มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้อง เพื่อผลของความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาประเทศ เช่น การประดิษฐ์เครื่องหีบน้ำมันปาล์มขนาดเล็ก

3. การบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การจัดอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับความรู้เสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั้งทางด้านวิชาการและการปฏิบัติจริงของคณะต่างๆ ส่งเสริมความรู้ด้านอาชีพเกษตร ตลอดจนเผยแพร่และให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย การรู้จักใช้ยาสามัญประจำบ้านและยาอื่นๆ และการปฐมพยาบาล

4. บำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมด้านจริยธรรมและคุณธรรมด้วย

ในด้านการบริหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อย

กว่า 11 คน และไม่เกิน 15 คน และคณาจารย์ประจำแต่ละวิทยาเขต วิทยาเขตละไม่เกิน 2 คน อธิการบดีเป็นผู้บริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน 2 วาระติดต่อกันไม่ได้ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรมในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ฉะนั้น การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของทางราชการด้วย (สำนักนายกรัฐมนตรีนี 96, 2522 : 25)

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้น ปัจจัยที่นักวิชาการและนักบริหารให้ความสนใจเสมอมาไม่ว่ายุคใดสมัยใด คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง เป็นความจริงที่ว่าในบรรดาทรัพยากรหลักของการบริการซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ มีความเกี่ยวเนื่องผูกพันและยังมาอาศัยกันอยู่เสมอ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คน ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 336) ได้นับให้เห็นความสำคัญของคนว่า “ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้ามีคนจำนวนพอควร มีความรอบรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้ามีคนที่มีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว”

การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีประหยัดและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงานคือคน ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวมานี้ นักบริหารที่ดีจึงต้องคอยเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (ประทีป เล้ารัตนอารีย์ 2524 : 1) กล่าวว่า “บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ หากได้บุคลากรที่ไร้ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ และขาดความตั้งใจในการทำงานแล้ว จะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจทำให้สูญเสียทรัพยากรอื่นๆ ไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กร และระบบบริหารอีกด้วย”

บุคลากรเป็นสิ่งที่มิชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีพฤติกรรม ที่จะตอบสนองการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าคนสองคนทำงานในสิ่งเดียวกัน ในสถานการณ์ เวลา สภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ที่สำคัญมากประการหนึ่งคือ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน อิทธิพลของขวัญในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น เดวิส (Davis 1967: 356) ได้กล่าวไว้ว่า “ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ รักดีต่อองค์กร ทำให้คน

มีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่ง ซึ่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้”

เมื่อขวัญมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเช่นนี้ ผู้บริหารจึงได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาเพื่อยกระดับขวัญของบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น โดยมีการคาดหวังว่าจะมีผลทำให้หน่วยงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังเข้าใจและเชื่อมั่นในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้หน่วยงานมีความแข็งแกร่งและเข้มแข็ง สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่คับขันไปได้ด้วยดี

ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถ้ามีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำแล้ว การปฏิบัติงานอาจจะขาดประสิทธิภาพและไม่มีความมั่นคง ในการจัดการศึกษาผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชนและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อันเป็นภาระกิจหลักของมหาวิทยาลัย อาจจะประสบปัญหาและมีอุปสรรคในการดำเนินการตามภาระกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินการทั้ง 4 ประการนั้น ลูกจ้างประจำทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ คือ พนักงานอัดสำเนา พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานขับรถ นักการภารโรง คนงาน คนสวน คนงานห้องทดลอง ยามรักษาความปลอดภัย คนงานเกษตร ผู้ช่วยช่าง พนักงานแปล เป็นต้น อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

บุคลากรในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ก. สาย ข. สาย ค. และลูกจ้างประจำ ด้วยภาระหน้าที่ดังกล่าว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรสายต่างๆ มาร่วมดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย ให้สำเร็จลุล่วงตามปรัชญาและจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ในขณะนี้มีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีบุคลากรช่วยดำเนินงานดังนี้ คือ ข้าราชการสาย ก. จำนวน 1,290 คน สาย ข. จำนวน 1,073 คน สาย ค. จำนวน 1,605 คน และลูกจ้างประจำประเภทต่างๆ จำนวน 1,671 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 1 มกราคม 2537) ภาระหน้าที่ของข้าราชการในมหาวิทยาลัย ได้แบ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ข้าราชการสาย ก. ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
2. ข้าราชการสาย ข. ได้แก่ ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักวิจัย นักแนะแนวและอื่นๆ

3. ข้าราชการสาย ค. ได้แก่ ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดและอื่นๆ

ส่วนลูกจ้างประจำทุกประเภทไม่ได้ระบุไว้ในกฎทบวงมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 เพราะไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ แต่ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ จะเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการแก่ข้าราชการ ทั้ง 3 สาย รวมทั้งนักศึกษาและผู้มาใช้บริการในสถานที่นั้นๆ ด้วย

บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ ครุ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำตำแหน่งต่างๆ มีความสำคัญเกี่ยวพันกัน โดยหน้าที่ในการดำเนินงานและการจัดการมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งประดุจเป็นหัวใจหรือสมองของมหาวิทยาลัย อาจารย์ ครุ ข้าราชการ เปรียบเสมือนแขนขาซ้ายของมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำก็เปรียบประดุจขาทั้งสองข้างของมหาวิทยาลัย หรือถ้าจะเปรียบเทียบกับเครื่องจักรที่กำลังทำงานด้วยดี มีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ต้องทำงานให้ประสานสอดคล้องกันตลอดเวลา ที่เครื่องจักรทำงานอยู่ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน จะขาดส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเสียมิได้

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้สถาบันการศึกษา สถานที่ราชการ หรือสำนักงานของเอกชน จะเริ่มนิยมใช้วิธีการจ้างบริษัทต่าง ๆ ทำความสะอาด จัดสวน ยามรักษาการณ์ รวมทั้งการเช่าบริการรถยนต์ประเภทต่างๆ เพื่อลดจำนวนลูกจ้างประจำลงไปโดยหวังผลสืบเนื่องจากการลดจำนวนลูกจ้างประจำ จะทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ก็ตาม แต่การให้บริการเหล่านั้นจะต้องมีผู้แข่งขันในการให้บริการมากมาย เพียงพอที่จะให้เลือกใช้บริการได้อย่างได้ผลงานดี ซึ่งมักจะปรากฏว่าลักษณะอย่างนี้จะมีเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังไม่ได้แพร่หลายจนเป็นเหตุให้เลิกจากลูกจ้างประจำในส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคด้วยเหตุผลดังกล่าวลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงจำเป็นจะต้องยังคงอยู่ ประกอบกับลักษณะงานบางประเภทไม่สามารถใช้บริการจากเอกชนได้ เช่น คนงานห้องทดลอง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในห้องเรียนปฏิบัติการ นักการภารโรงที่ต้องทำหน้าที่ส่งเอกสารรับ - ส่ง ไปรษณีย์ภัณฑ์ พนักงานอัดสำเนา พนักงานรับโทรศัพท์ รวมทั้งนักการภารโรงที่ดูแลการจัดเลี้ยงในการประชุมในแต่ละหน่วยงาน ยามรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สิน พนักงานขับรถยนต์ พนักงานแปล ของโรงพยาบาล เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าสถาบันไม่สามารถขาดลูกจ้างประจำได้เลย

สถาบันใดหากไม่มีลูกจ้างประจำ หรือมีลูกจ้างประจำระดับขวัญต่ำ สถาบันนั้นจะประสบปัญหาในการดำเนินงาน ขาดความมั่นคง ทรัพย์สินสมบัติจะเกิดการสูญหาย ขาดการบำรุงรักษา ขาดการดูแล การเรียนการสอน การวิจัยจะติดขัดไม่ราบรื่น เพราะขาดการบริการที่ดีจากลูกจ้าง

ผู้บริหารโดยทั่วไปอาจละเลยและมองข้ามความสำคัญของลูกจ้าง กลับสนใจเฉพาะตำแหน่งอื่นๆ ที่เป็นข้าราชการ แม้แต่นักศึกษาในสถาบันก็ไม่ได้ให้ความสนใจและเข้าใจสถานภาพด้านต่างๆ ของบรรดาลูกจ้างประจำเท่าที่ควร

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เพราะขวัญมีความสำคัญประดุจเป็นศูนย์กลางของพลังทั้งหมดในตัวลูกจ้างประจำ เมื่อขวัญของลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำผลงานที่ออกมาก็จะต่ำไปด้วย อันเป็นผลกระทบด้านลบต่อสถานที่ทำงานของลูกจ้างประจำนั้นๆ การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาระดับขวัญของลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นแนวทางและปรับปรุงหรือส่งเสริมระดับขวัญของลูกจ้างประจำต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปรต่อไปนี้

- 2.1 อายุราชการ
- 2.2 ชั้นเงินเดือน
- 2.3 ระดับการศึกษา
- 2.4 เพศ
- 2.5 อายุ
- 2.6 สภาพการสมรส
- 2.7 ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ
2. เพื่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างประจำ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกสายงานในมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ และลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันต่างๆ ในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทุกหน่วยงาน ในวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต

2. ศึกษาถึงระดับขวัญใน 6 ปัจจัย คือ

2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness)

2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility)

2.3 ความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction)

2.4 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security)

2.5 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (Success)

2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relations)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.2.2 30 - 40 ปี

3.1.2.3 สูงกว่า 40 ปี

3.1.3 สถานภาพการสมรส

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน

3.1.3.3 แต่งงานแล้ว แยกกันอยู่

3.1.3.4 หย่าร้าง เป็นหม้าย

3.1.4 ระดับการศึกษา

3.1.4.1 ไม่เกินประโยคประถมศึกษาปีที่ 4

3.1.4.2 สูงกว่าประโยคประถมศึกษาปีที่ 4

3.1.5 อายุราชการ

3.1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.5.2 5 - 10 ปี

3.1.5.3 10 ปีขึ้นไป

3.1.6 ระดับขั้นเงินเดือน

3.1.6.1 ไม่เกิน 5,000.- บาท

3.1.6.2 เกิน 5,000.- บาท

3.1.7 ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ

3.1.7.1 หน่วยงานที่มีการเรียนการสอน

3.1.7.2 หน่วยงานที่ไม่มีการเรียนการสอน

3.1.7.3 หน่วยงานที่มีการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน
(โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, โรงพยาบาลทันตกรรม)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของปัจจัยต่างๆ

3.2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness)

3.2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility)

3.2.3 ความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction)

3.2.4 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security)

3.2.5 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Success)

3.2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relations)

สมมติฐานในการวิจัย

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. ลูกจ้างประจำเพศชายและเพศหญิง | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 2. ลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 3. ลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 4. ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 5. ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 6. ลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |
| 7. ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน | มีระดับขวัญแตกต่างกัน |

ศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญ (Moral) หมายถึง พลังทางจิต ที่เป็นตัวการอันสำคัญยิ่งในการกระตุ้นลูกจ้างประจำในหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจในการทำงาน ปัจจัยที่มีต่อขวัญ คือ

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างประจำที่คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมงานในหน่วยงาน

1.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานอย่างเข้มแข็งของลูกจ้างประจำ การให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และทำงานด้วยความเสียสละ อดทน สุจริต ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายจนสัมฤทธิ์ผล และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพของงานที่ตนทำอยู่ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตน

1.4 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีรายได้และหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอของลูกจ้างประจำ

1.5 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (Success) หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างประจำที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต การได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานและประสบผลสำเร็จ

1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relations) หมายถึง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นทุกระดับของสายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านดี ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในด้านการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นนักการภารโรง คนงาน คนงานห้องทดลอง พนักงานอัดสำเนา พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานขับรถยนต์ ยาม คนสวน คนงานสนาม ผู้ช่วยช่าง คนงานเกษตร พนักงานแปล

3. ระดับขวัญ หมายถึง การจำแนกขวัญออกเป็นระดับต่างๆ ตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานระดับขวัญ ตามแนวของ ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ 2521 : 8) คือ

3.1 ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 - 2.49 จัดอยู่ในระดับขวัญต่ำ

3.2 ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 - 3.49 จัดอยู่ในระดับขวัญปานกลาง

3.3 ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 - 5.00 จัดอยู่ในระดับขวัญสูง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารองค์การ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523:5) ได้อธิบายขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ 8 ประการคือ การวางแผน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการและการให้ผลประโยชน์แก่ลูก ซึ่งตรงกับความคิดของบีช (Beach 1975:232) ซึ่งกำหนดขอบเขตของการบริหารบุคลากรไว้ว่า หมายถึงการคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกงานและการแก้ไขข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำ การเสนอแนะผู้มีอำนาจ ในการพิจารณาเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การให้ออกจากงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ การชี้แจงนโยบาย การเสนอข้อคิดเห็น การสร้างแรงจูงใจ การจัดสวัสดิการและการสร้างหลักประกันในการทำงาน ส่วน อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2523:2-3) ได้ให้นิยามของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับจาก สรรหาบุคคลที่ทำงาน การคัดเลือกคน การบรรจุ การแต่งตั้ง โอน การย้าย การฝึกอบรม การกำหนดค่าจ้างและสิ่งตอบแทน การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบำรุงขวัญ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัยให้พ้นจากงาน การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สมาน รังสิโยกฤษณ์ (สมาน รังสิโยกฤษณ์ 2523:33) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรคือ กระบวนการ นโยบายและแผน การวางระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นค่านิยม ใ้บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติ เพื่อจะให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตลอดจนการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้นาน และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

จากความหมายดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรและขอบข่ายของการบริหารบุคลากรคือ หลักในการจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน สร้างบรรยากาศให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการวางแผนอย่างรอบคอบ ในการสรรหาบุคคลให้ได้ตามเป้าหมาย ได้คนมีความรู้ ความสามารถ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และเมื่อได้บุคคลมาแล้วต้องบำรุงรักษา ถูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นกำลังสำคัญที่ทำให้ภารกิจของมหาวิทยาลัย ดำเนินการไปด้วยดี มีประสิทธิภาพด้วยการสนับสนุนของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ หากบุคคลเหล่านี้มีความพร้อมและได้รับการสนับสนุนที่ดี ย่อมมั่นใจได้ว่าจะเป็กลุ่มกำลังสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างดียิ่ง

การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องหลังจากการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง เดวิส (Davis 1967:76) ได้อธิบายว่าผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจและสร้างขวัญที่ดีแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธา เมื่อบุคคลเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้บุคคลมุ่งปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรประกอบในการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การจูงใจ การสร้างขวัญ การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2523:214) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรหมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจ และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองกับส่วนรวม

จากรายละเอียดดังกล่าวมาแล้วจะพบว่า การบำรุงรักษาบุคลากรหมายถึงเทคนิคการสร้าง ความพึงพอใจ โดยการจูงใจหลายวิธี เพื่อให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การสร้างขวัญให้กับลูกจ้างประจำจะสามารถทำให้ลูกจ้างประจำเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของขวัญ

ขวัญตามความหมายของนักการศึกษาและนักบริหารมีแตกต่างกันออกไปหลายประการ คือ

1. ขวัญเป็นการปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน กำลังใจที่จะต่อสู้งานหนัก การทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ (Coughlin อ้างอิงมาจาก ประทีป เถียรตนอารีย์ 2524:6)

2. ขวัญหมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ได้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยมิได้ ซึ่งกัญญา สาธร เปรียบเทียบว่าผู้บริหารที่ดีเหมือนแม่ทัพที่ดี เวลาออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม่ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคบางประการให้ทหารมีน้ำใจ และขวัญดีเสียก่อนจึงจะออกรบได้ (กัญญา สาธร 2517:192-194)

3. ขวัญหมายถึงสิ่งต่อไปนี้ การไม่มีการขัดแย้งทางจิตใจและร่างกาย ความรู้สึกเป็นสุขในเวลาทำงาน การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับงาน ความพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับ ความสามัคคีกลุ่ม การที่บุคคลในกลุ่มมีเหตุผลตรงกันในการทำงาน จุดประสงค์ของบุคคลและกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน (อัมพิกา ไกรฤทธิ อ้างอิงจาก ชิต มาตัก 2528:10)

4. ขวัญเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำที่ดีจึงควรสร้างขวัญและความพอใจแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วย

ความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย และพึงพอใจในงานที่ทำ (สมพงษ์ เกษมสิน 2511:421)

5. ขวัญโดยทั่วไปที่ใช้เกี่ยวกับการแสดงออกทางจิตใจของคนต่อสิ่งที่ได้พบเห็น รอบๆ ตัว โดยรวมถึงครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้านและท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ ขวัญของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจไม่เหมือนกัน บุคคลอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน ทั้งนี้เพราะความเชื่อของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ความรู้สึกของบุคคลหนึ่งอาจมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานในองค์กรส่วนรวม ความรู้สึกของบุคคลหรือขวัญของบุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่มก็ไม่เหมือนกัน นักบริหารจึงไม่อาจจะปฏิบัติกับพนักงานกลุ่มหนึ่งเหมือนกันอีกกลุ่มหนึ่งได้ การปฏิบัติจึงถือเอาแต่ละบุคคลเป็นใหญ่ (เสถียร เหลืองอร่าม 2523:86)

จากความหมายของขวัญดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขวัญคือ ภาวะแห่งจิตใจที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละที่เป็นสิ่งที่ปรารถนา เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดี แต่ถ้าภาวะจิตใจที่แสดงออกในทางตรงข้ามคือ หมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ เป็นต้น จะเป็นลักษณะของบุคคลที่ขวัญไม่ดี ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง แต่แสดงออกในรูปพฤติกรรมในแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ขวัญของลูกจ้างประจํา นั้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องสร้างและบำรุงขวัญเมื่อพบว่าขวัญไม่ดี เพราะการมีขวัญสูงมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงตามไปด้วย

ความสำคัญของขวัญ

ขวัญเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะขวัญมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร อวยชัย ชะบา และคณะ (อวยชัย ชะบา และคณะ 2525:26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญเป็นลักษณะของการแสดงความรู้สึก ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งขณะที่ทำงานและไม่ได้ทำงาน ส่วน จานงศ์ สมประสงค์ (จานงศ์ สมประสงค์ 2518:113) ได้ให้ความเห็นว่า ขวัญมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสรุปคือ ถ้าเจ้าหน้าที่ขวัญสูงจะมีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อย แม้จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก็มีความอดทนได้นานและไม่คิดหนีปัญหา

สุสติ สัตยมานะ (สุสติ สัตยมานะ 2520:10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน

4. ทำให้ห้องจัดการแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจองค์การ
6. ทำให้เกิดความกตริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเชื่อมั่นในองค์การ

ขวัญจึงเป็นพลังในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งต่อไปนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ
3. ความรู้สึกพึงพอใจ
4. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลผู้มีขวัญดีจึงมีความสำคัญเท่าๆ กับการปฏิบัติงานที่อาศัยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ และมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานดี อย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ค้องการคุณภาพมากกว่าปริมาณด้วยแล้ว ขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานยังมีความสำคัญมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ

เบรช (Brech. 1966:508-516) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญว่า ขวัญเป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ และเบรชยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานคือ

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างดี เพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
3. มีโอกาสก้าวหน้า
4. ได้รับความยุติธรรม
5. สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ผู้ร่วมงานมีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ เพื่อความเข้าใจ และความร่วมมืออันดี

ส่วนโอวารด์ (Ovard. : 1969:216-218) ได้กล่าวว่ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางสุขภาพและการพยาบาล ระเบียบวาระการพ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือ-เครื่องใช้ การบริหาร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์อันเป็นวิธีการจัดงานใหม่ ตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสนใจ และการเอาใจใส่เป็นพิเศษ

เกลินี หงสนันท์ (เกลินี หงสนันท์ 2518:131) ได้สรุปความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน
4. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็น
5. สุขภาพจิต อารมณ์ หรือร่างกายของสมาชิกแต่ละคน

เค่นพงษ์ พลละคร (เค่นพงษ์ พลละคร 2511:145-148) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ขวัญของคนดีขึ้น ซึ่งสรุปได้ คือ

1. การเสียดสละร่วมกัน คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหาร ควรจะปฏิบัติต่อคนงานเท่าเทียมกัน
2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม คือ ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่มตลอดเวลา จะทำให้ขวัญของเขาดีขึ้น
3. ความรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จ สปีริตของกลุ่มจะดีและคงที่ ถ้าหากความพยายามของเขาได้รับความสำเร็จ หรือบรรลุจุดมุ่งหมาย
4. ความอดทนและความมีอิสระ คือ คนงานมีความอดทนในการทำงาน และมีเสรีภาพพอสมควรในการปฏิบัติงาน
5. หัวหน้างาน มีส่วนสำคัญในความเจริญก้าวหน้าขององค์การมาก ดังนั้นการเลือกหัวหน้างานนั้น ผู้บริหารจึงต้องระวังให้มาก

จากแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญนั้น พอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นมาให้คงที่และมีอยู่ตลอดไปไม่ได้ แต่ผู้บริหารจะ

ต้องพยายามศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญ แล้วนำมาสร้างเสริมให้เกิดขวัญแก่ผู้ร่วมงาน โดยพยายามตรวจตราขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณาขวัญของหมู่คณะว่าสูงต่ำเพียงใด แล้วหาทางแก้ไขให้ทันที่

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2511:379-380) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี มีดังนี้ คือ

1. ลักษณะงานที่ทำและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การ และพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและรายงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจทราบซึ่งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเรื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและใจ ที่มีผลอย่างเด่นชัดต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี

มาสโลว์ (สมยศ นาวิการ 2521:89-95, 160-161 อ้างอิงมาจาก A.H. Maslow 1943:85-89 และ 1954:80-89) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของคน โดยวางหลักไว้ว่าคนที่อยู่ภายในสถานที่ทำงานนั้นจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ถ้าโครงสร้างทฤษฎีของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานข้อสมมุติฐานที่เป็นรากฐานสามอย่างคือ

1. คนมีความต้องการ และความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะถูกจัดลำดับความสำคัญ จากความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน เช่น ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จ

3. บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

มาสโลว์ แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ประเภทเรียงลำดับตามความสำคัญ ความต้องการเหล่านี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม การได้รับการยอมรับนับถือและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับจิตใจ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - actualization Needs) เป็นความปรารถนาที่จะเป็นในสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถจะเป็นได้ คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ ด้วยตนเองอย่างแท้จริง สามารถคิดเอง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เอง โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้ใคร รับคำสั่งใคร หรืออาศัยคนอื่น

แมคเคลลเลนด (จุมพล หนิมพานิช 2525 : 81-83 อ้างอิงมาจาก McClelland 1953) มีทฤษฎีการจูงใจเรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน และพบว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) มักมีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) ไม่เสี่ยงมากเกินไป
2. ต้องได้รับทราบผลการประเมินกับทันทีทันใด (Immediate Feedback) เพื่อประเมินค่าที่ห่างไป และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข และต้องการข่าวความสำเร็จหรือล้มเหลวของตนเอง
3. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายความว่าผู้มีความสำเร็จใน การงานสูง จะมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานมากกว่าการตอบแทนด้วยเงิน แต่เขาก็ไม่ปฏิเสธเงิน
4. ฝึกฝีกับเรื่องของงาน (Preoccupation with the Task) หมายถึงว่า เมื่อได้ก็ตามที่ผู้มีความสำเร็จในระดับสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งมาแล้ว เขาจะเริ่มเอาใจใส่อยู่กับงานจนกระทั่งได้รับความสำเร็จ ไม่ทำครึ่งๆ กลางๆ

อีกทฤษฎีหนึ่งที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับเช่นกัน ได้แก่ ทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) ซึ่งเสนอโดย ศาสตราจารย์ดักลาส แมคเกรเกอร์ (จุมพล หนิมพานิช 2525 : 68-71 อ้างอิงมาจาก Mcgregor 1960 ช 35-57 แห่ง Massachusetts Institute of Technology) โดยเปรียบเทียบให้เห็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละคนนั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของเขาว่าเป็นอย่างไร โดยแบ่งออกตามทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย

ทฤษฎีเอ็กซ์ เชื่อว่า คนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องมีการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนจะได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์พิเศษอย่างอื่น การขู่ขู่คุกคามด้วยการลงโทษเป็นสำคัญ แมคเกรเกอร์ได้สรุปพฤติกรรมของคนตามทฤษฎีเอ็กซ์ไว้ดังนี้

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่สามารถจะทำได้
2. เนื่องจากลักษณะนิสัยไม่ชอบทำงานนี้เอง คนส่วนมากจึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อจะได้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนส่วนใหญ่ชอบรับคำสั่งมากกว่า เพื่อจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย ต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎีวาย เชื่อว่า คนทุกคนมีธรรมชาติที่ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง คนทุกคนไม่ใช่คนเกียจคร้านไร้แววใจไม่ได้ โดยพื้นฐานทั่วไปแล้วคนสามารถสั่งการ มีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องไม่ควบคุมผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวดกวดขัน จะต้องพยายามส่งเสริมให้พวกเขาควบคุมตัวเองให้มากที่สุด แมคเกรเกอร์ ได้สรุปพฤติกรรมการทำงานของคนตามทฤษฎีวายไว้ดังนี้

1. การใช้กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานเป็นสิ่งธรรมดา เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ ไม่ใช่วิธีที่จะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ คนทั้งหลายจะสั่งงานแก่ตัวเอง และควบคุมตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องที่ตนได้รับมอบหมาย
3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม คนส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่จะยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย
5. ความสามารถในการจินตนาการ ความฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กรนั้น มีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
6. ภายใต้อาณัติปัจจุบัน คนที่อยู่ในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จากทฤษฎีการจูงใจในการทำงานทั้งสองที่กล่าวถึงนั้น ผู้บริหารสามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการปรับปรุง และเสริมสร้างกำลังขวัญของบุคคลให้สูงขึ้น ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 244-251) ได้ให้ความเห็นสนับสนุนว่า เพราะการจูงใจนั้นเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ การสร้างกำลังขวัญ นอกจากอาศัยแรงจูงใจแล้ว ยังมีวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญ และจูงใจในการทำงานอีก ซึ่งวิธีการสำคัญมีอยู่ 6 วิธี คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือคำนิยามใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ที่ควรจะได้รับเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลในหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร
2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน

โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กร เพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง จะเห็นว่าเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าจ้างก็หาทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ดีได้ไม่

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นงานที่จะมอบให้สมควรเป็นงานที่เขาพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลที่ดี มีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธุงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดี ถ้าได้รับการยอมรับจากพวกเดียวกัน และจะส่งผลถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ เช่น ไม่รู้จู้จนเกินไป เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือกัน ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้มีอิสระในการทำงาน หัวหน้าจะต้องเชื่อมั่นในตนเอง และจัดสวัสดิการที่ดี เป็นต้น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2517 : 185-187) ได้กล่าวถึงการสร้างเสริมและการบำรุงขวัญของข้าราชการโดยทั่วไป ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจของมนุษย์เป็นหลัก โดยสรุปได้คือ

1. ต้องการความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย
2. ต้องการสภาพการทำงานที่ดี
3. ต้องการให้หมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก
4. ต้องการความยุติธรรม
5. ต้องการความสำเร็จและความสมหวังในชีวิต
6. ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ
7. ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. ต้องการดำรงรักษาความเป็นตัวของตัวเอง

แต่การที่จะเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้ได้ผลสมบูรณ์นั้น นอกจากจะต้องอาศัยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นจะต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้ขวัญไม่ตีอีกด้วย ซึ่ง เสถียร เหลืองอร่าม (เสถียร เหลืองอร่าม 2523 : 89-90) ได้กล่าวถึงสาเหตุของขวัญไม่ดีไว้ คือ

1. สาเหตุมาจากองค์กร คือ

1.1 สายการบังคับบัญชาในการติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการสื่อสารที่ดี เช่น ภาษาพูดไม่เข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร และต่างฝ่ายต่างมีปัญหาบานาประการ

1.2 ไม่พอใจในตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ เพราะบุคคลบางคนอุปนิสัยไม่ชอบงานประเภทนี้ แต่ผู้บริหารเป็นผู้จับเอางานมาให้ทำ ฝืนความสนใจและความถนัดในงาน

1.3 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ได้แก่ ห้องรับประทานอาหารไม่ดี ผิดสุขลักษณะ มรรยาทในที่ทำงานขาดความอบอุ่น ห้องน้ำ หรืออื่น ๆ เช่น เครื่องใช้ในสำนักงานไม่ดี เป็นต้น

1.4 ให้การปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม บางแห่งยังจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอย่างแท้จริง การสั่งงานขาดประสิทธิภาพ คำสั่งบางอย่างเมื่อส่งไปแล้วพนักงานไม่อาจจะปฏิบัติได้

1.5 สภาพการทำงานไม่ดี หมายถึง สภาพการทำงานไม่ว่าภายในและภายนอก เช่น ยานพาหนะไม่ดี วัสดุที่ใช้ในการติดต่อไม่เอื้ออำนวยให้ เป็นต้น

1.6 ไม่เชื่อฝีมือของหัวหน้างาน เช่น หัวหน้าที่สั่งงานโดยขาดหลักเกณฑ์

1.7 ขาดการสนับสนุนหรือชมเชย เมื่อทำงานอย่างได้ผลดีเลิศจากผู้บริหาร

1.8 การจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสม เมื่อทำงานที่เสี่ยงภัยมากหรือทำงานเกินกว่าค่าของเงินเดือนที่จ่ายให้

1.9 ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะขาดประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

1.10 การส่งเสริมหรือการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม

1.11 สำนักงานมีข้อจำกัดมากเกินไป

2. สาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัวของพนักงาน

2.1 ความยุ่งยากเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น อยู่ในแหล่งสลัม บุตรไม่ไปโรงเรียน ภรรยาเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น

2.2 ปัญหาเรื่องการเงิน บางคนมีบุตรมากเงินไม่พอใช้ ค่าครองชีพสูง จำต้องหางานข้างนอกทำ

2.3 ปัญหาเรื่องสุขภาพไม่สมบูรณ์ของตัวเอง

ดังนั้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชานั้น ถือว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นภาระโดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่ต้องกระทำให้เกิดขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจ และวิธีการเสริมสร้างขวัญเป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ

มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ แต่การที่ผู้บังคับบัญชาจะสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ให้เป็นที่พึงพอใจครบถ้วนทุกสิ่งทุกอย่าง และทุกคนยอมรับเป็นเรื่องยาก แต่ก็ก็เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามสนองความพึงพอใจในการทำงานให้ อย่างสุดความสามารถเท่าที่จะทำได้ เพราะผลประโยชน์ต่าง ๆ จะสะท้อนกลับมาเป็นขององค์กรในโอกาสต่อไป

วิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2522 : 205-206) เสนอแนะไว้ดังนี้คือ

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำคนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงานจะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย ลำบากตรากตรำ หรือหุดหุดยหมดกำลัง ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติดูอย่างหัวหน้านางาน

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้ค่าชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทดสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทาย ได้ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสมแก่คนงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานในห้องที่มีสภาพการทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดี และมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดีตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะต่ำได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใด

อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2520 : 182 - 183) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับ กลวิธีเสริมสร้างกำลังขวัญ ไว้ว่า

กำลังขวัญของบุคคลมีความหมายอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับสูงและต่ำ และสภาพของ ขวัญก็หมุนเวียนอยู่ใน 2 ระดับนี้ การที่สร้างกำลังขวัญให้สูง หรือยกระดับกำลังขวัญที่ต่ำให้สูงขึ้นมี กลวิธีอยู่เป็นอันมาก เหมือนกับความเห็นของ อรุณ รัชธรรม ที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่มีประเด็นเพิ่มเติม อีก 3 ประเด็นคือ

1. ลักษณะงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ ต้องเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้น งาน ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป และต้องมีความก้าวหน้า ไม่ใช่ทำอยู่ชั่ววันตาปีก็ทำอยู่อย่างนั้น และต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่

2. ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี อย่าทำตัวเป็นเจ้านายเรื่อง อำนาจหรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย

3. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ทั้งนี้เพราะ ขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ ร่างกายของมนุษย์ เป็นไปทั้ง เจ็บป่วยและแข็งแรง ร่างกายที่เจ็บป่วยและเป็นโรคนั้นจะเป็นสาเหตุทำให้ร่างกายอ่อนเปลี้ยฉันทใจ ก็ ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉันทนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิตใจ จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่าง หนึ่งอย่างใดเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

นอกจากนั้น อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงมาตรการที่จะใช้วัดขวัญในการทำงานของ บุคคลว่าในองค์การหนึ่งองค์การใดจะมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น มีมาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องวัดหรือ ตรวจสอบซึ่งมีดังนี้คือ

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานที่ได้รับสม่ำเสมอหรือดีขึ้นก็แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังขวัญดี แต่ถ้าระดับของผลงานตกต่ำลงก็แสดงว่ากำลังขวัญมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น แล้ว หรือแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงานอันนี้ ในวงการธุรกิจจะมองเห็นได้ชัด แต่ใน วงราชการมองไม่ค่อยเห็น หรือในวงราชการเขาไม่ค่อยจะพิจารณากันในเรื่องนี้

2. การขาดงานหรือขาดความกระตือรือร้น ขวัญแสดงออกโดยการขาดความ กระตือรือร้น การแสดงความตั้งใจขยันมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อยๆ ย่อม แสดงให้เห็นว่าขวัญเสื่อมลง

3. อัตราการเข้าออกของคนงาน องค์การใดที่มีคนงานเข้าออกมาก แสดงให้เห็นว่า มีสิ่งบกพร่องอยู่ในองค์การนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของคนงานไม่ใช้อย่างแน่นอน

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์ กล่าวโทษ โครต่อใครในองค์การก็ดี หากมีบ่อยๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีอะไรบกพร่องใน การทำงานหรือในหน่วยงานนั้นเกิดขึ้น

งานงศ์ สมประสงค์ (งานงศ์ สมประสงค์ 2518 : 125) ได้สรุปไว้ว่า สิ่งที่จะใช้
 ชั้ระดับของกำลังขวัญของบุคคลในปกครอง ว่าลดต่ำหรือเสื่อมลง โดยสังเกตในพฤติกรรมต่างๆ
 เหล่านี้คือ

1. มีการลาบ่อยๆ และการลาป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์พอให้เชื่อว่าป่วยจริง
2. อัตราการเข้า-ออกจางานค่อนข้างสูง
3. พิจารณาจากร่างกายภายนอกส่อไปในทางเสื่อมโทรม คือ เช่น ป่่อยผมหวารู้งรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอาด
4. มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงบ่อยครั้งยิ่งขึ้น
5. ขาดการบำรุงรักษา และไม่ทะนุถนอมเครื่องมือ เครื่องใช้อย่างปกติ
6. ไม่นำพาต่อการทำรายงานเสนอตามระเบียบข้อบังคับ
7. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันหนาแน่นขึ้น
8. มีการแพร่ข่าวลือต่างๆ นานาอย่างกว้างขวาง

เกศินี หงสนันท์ (เกศินี หงสนันท์ 2518 : 130-131) ได้รวบรวมเกี่ยวกับการ
 มีขวัญและกำลังใจของข้าราชการไทยดีขึ้นอยู่กับปัจจัยความต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. เงินเดือนดี
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งหมายถึง ถ้าการทำงาน
 การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจัดสรรตำแหน่ง ตั้งอยู่บนรากฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบและ
 ความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกหรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่าง
 ยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
7. การประสานงานที่ดีจากส่วนกลางและการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการ ให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

งานวิจัย

สุพม นิลเชษฐ์ (สุพม นิลเชษฐ์ 2516 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา โดยศึกษาเรื่องขวัญว่า มีความสัมพันธ์กับสถานที่ทำงาน เงินเดือน วุฒิ เพศ และอายุ ผลการวิจัยปรากฏว่า ขวัญของบรรณารักษ์ ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มมาทางด้านขวัญดี ส่วนในด้านอายุ วุฒิ สถานที่ทำงาน เงินเดือน ไม่ทำให้ขวัญของบรรณารักษ์แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเพศ ซึ่งเพศหญิงและชายมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 โดยมีเพศหญิงระดับขวัญสูงกว่าชาย

สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่ออาจารย์ในวิทยาลัยครูแบ่งตามเพศ อายุ วุฒิ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ ผลการศึกษาค้นพบว่า ขวัญของอาจารย์ตามที่แบ่งข้างต้นขวัญไม่แตกต่างกัน ขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคสูงกว่าส่วนกลาง

นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2521 ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ 2521 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช การศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรเกี่ยวกับอายุราชการ วุฒิ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ต่อระดับขวัญของพยาบาล ผลของการวิจัยพบว่า วุฒิ สถานภาพสมรส และลักษณะงานของพยาบาลมิได้ทำให้ระดับขวัญต่างกัน จะมีเพียงองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกประสบความสำเร็จของพยาบาลที่มีอายุราชการ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพล บุญทรง (สุพล บุญทรง 2522 : 195) กล่าวว่า เมื่อคนเราเริ่มมีอายุเข้าสู่วัยของผู้ใหญ่แล้ว ผู้หญิงจะมีแบบแผนของชีวิตและความสนใจแตกต่างจากผู้ชายมาก ด้วยสาเหตุหลายประการดังนี้ คือ โอกาส ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล การคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น สถิติปัญญา ระดับการศึกษา สภาพทางกาย ประสบการณ์ในวัยเด็กและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และได้กล่าวถึงสถานภาพการสมรสว่า แม้การแต่งงานเป็นสามีภรรยาจะเป็นของธรรมดา แต่ก็มีผลสำคัญอยู่ไม่น้อย เพราะเท่ากับเป็นการเปลี่ยนแปลงชีวิตใหม่ จากความเป็นโสดมาเป็นคนที่ต้องมีภาระผูกพัน จะต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น จะต้องพึ่งตนเองและทำตนเป็นผู้หลักผู้ใหญ่มากขึ้น คนที่มีครอบครัวแล้วต้องคิดถึงการประหยัทรายจ่าย ห่วงเพื่อนฝูงที่เคยคบหากันมา และเมื่อแต่งงานแล้วมักทำงานที่ตั้งใจทำไปตลอดชีวิต

เซอร์ล็อก (สุพล บุญทรง 2522 : 195-196 อ้างอิงมาจาก Elizabeth B. Hurlock 1964 :386-387) กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการเข้าสู่วุฒิภาวะและประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25-35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 45-55 ปี ส่วนระหว่างอายุ 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย จะสังเกตเห็นว่า ช่วงวัยกลางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เพราะเหตุว่าความสนใจที่เกิดขึ้นมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทำอยู่มากกว่าที่จะไปสร้างความสำเร็จใหม่ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ เซอร์ล็อก (สุพล บุญทรง 2522 : 196 อ้างอิงมาจาก Elizabeth B. Hurlock 1970 : 382 - 383) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้น จะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแต่โหนจึงขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพ และสังคมที่เขาตั้งเอาไว้ ถ้าตั้งความหวังไว้สูง มักมีอารมณ์ตึงเครียด ซึ่งความตึงเครียดจะแสดงออกในรูปความวิตกกังวล ในเรื่องการเงินที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว การดำเนินงานธุรกิจ รูปร่าง คุณธรรมทางเพศ และการสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็น หลังอายุ 30 ปีไปแล้ว ความวิตกกังวลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เมื่อใกล้วัยกลางคนจะวิตกกังวลในเรื่องความยุ่งยากในชีวิตการแต่งงานและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

เจมส์ จันท์ ทองวิวัฒน์ (เจมส์ จันท์ ทองวิวัฒน์ 2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชน

นอกจากนี้การศึกษาในลักษณะเดียวกันนั้น เจมส์ (James. 1980 : 3042-A) แห่ง University of Northern Colorado ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญของผู้สอนเด็กที่มีข้อบกพร่องทางการเห็นในเขตที่ราบสูงเทือกเขารอกกี และข้อมูลสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการละทิ้งอาชีพครู ผลการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับขวัญ พบว่า ครูที่มีกำลังขวัญต่ำมีแนวโน้มที่จะละทิ้งอาชีพครูมากกว่าครูที่มีกำลังขวัญสูง

ในปี พ.ศ.2524 ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (ประทีป เล้ารัตนอารีย์ 2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องในลักษณะเดียวกันคือ เรื่อง ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร จากการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบขวัญด้านความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง ระดับขวัญที่ต่ำสุด คือความรู้สึกรับประกันปลอดภัย อาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่อายุราชการน้อย และปานกลางตามลำดับ

ตำนานวี ขจรศิลป์ (ตำนานวี ขจรศิลป์ 2525 : 50-53) รายงานผลการวิจัยเรื่องการศึกษากำลึงขวัญข้าราชการฝ่ายกิจการนั้กศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศไทยว่า เพศไม่มีความแตกต่างในเรื่องกำลึงขวัญ

ระพินทร์ สมุทรพ่อง (ระพินทร์ สมุทรพ่อง 2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า

1. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง และมีปัจจัยของขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับที่ 1 ความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับสูง

2. ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการเกิน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 1,255 - 2,505 บาท มีระดับขวัญ สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 2,506.-บาทขึ้นไป

4. ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสำเร็จไม่เกินประโยคประถมศึกษา มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสำเร็จเกินประโยคประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

5. ลูกจ้างประจำทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันทางสถิติ ต่อลูกจ้างประจำที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุทธศิลป์ พรหมทอง (ยุทธศิลป์ พรหมทอง 2531:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า

1. ระดับขวัญของลูกจ้างของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงทุกแห่ง

2. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามเพศในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามระดับการศึกษาโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

4. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามอายุราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

6. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามวิทยาลัยครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากข้อมูล ที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องขวัญนี้ จะเห็นว่าขวัญเป็นเรื่องสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของทุกหน่วยงาน ทั้งภาคเอกชนและวงราชการ และวิธีการในการสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นกระทำได้หลายวิธี สำหรับในวงราชการไทยจะเห็นว่าความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้า รวมทั้งการยอมรับในสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี เพราะมักจะมีการเปรียบเทียบในเรื่องระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอยู่เสมอ เช่น ผู้ที่จบการศึกษาพร้อมกันจากสถาบันเดียวกัน ปฏิบัติงานคนละหน่วยงานทำให้โอกาสก้าวหน้าต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานใดที่สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่คนในหน่วยงานมากที่สุดย่อมนำมาซึ่งขวัญอันดีของบุคคลในหน่วยงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างประจำที่มีต่อองค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ มีวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 2 วิทยาเขต และ 1 วิทยาลัยชุมชน คือ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประกอบด้วย คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะเกษตรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย ศูนย์คอมพิวเตอร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สำนักวิจัยและพัฒนา ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักวิทยบริการ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี (ลูกจ้างประจำของวิทยาเขตปัตตานีมีอัตรารวมทั้งสำนักงานอธิการบดี แต่แยกการปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ) และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต เป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริงขณะทำการวิจัย จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจาก

- ลูกจ้างประจำในวิทยาเขตหาดใหญ่ 456 คน
- ลูกจ้างประจำในวิทยาเขตปัตตานี 72 คน
- ลูกจ้างประจำในวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต 22 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.95 ของจำนวนลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งได้มาจากทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

1. แบ่งลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยออกเป็น 17 ชั้นภูมิ ตามสภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัย คือ

1.1 วิทยาเขตหาดใหญ่

- 1.1.1 สำนักงานอธิการบดี
- 1.1.2 คณะวิทยาศาสตร์
- 1.1.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 1.1.4 คณะแพทยศาสตร์
- 1.1.5 คณะทรัพยากรธรรมชาติ
- 1.1.6 คณะวิทยาการจัดการ
- 1.1.7 คณะเกษตรศาสตร์
- 1.1.8 คณะพยาบาลศาสตร์
- 1.1.9 บัณฑิตวิทยาลัย
- 1.1.10 คณะทันตแพทยศาสตร์
- 1.1.11 ศูนย์คอมพิวเตอร์
- 1.1.12 สำนักวิทยบริการ
- 1.1.13 สำนักวิจัยและพัฒนา

1.2 วิทยาเขตปัตตานี

- 1.2.1 สำนักงานวิทยาเขตปัตตานี
- 1.2.2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 1.2.3 สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

1.3 วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต

2. ขอความร่วมมือจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ขอรายละเอียดเกี่ยวกับรายชื่อลูกจ้างประจำในแต่ละสังกัด ที่เป็นปัจจุบันที่สุด (1 มกราคม 2537) เพื่อใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม

3. กลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากตามรายชื่อ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 550 คน โดยขอ กำหนดเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างประจำทั้ง 17 ชั้นภูมิ ดังนี้

- 3.1 ชั้นภูมิใดมีลูกจ้างประจำไม่เกิน 10 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
- 3.2 ชั้นภูมิใดมีลูกจ้างประจำตั้งแต่ 11 - 50 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 75%
- 3.3 ชั้นภูมิใดมีลูกจ้างประจำตั้งแต่ 51 - 100 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 50%
- 3.4 ชั้นภูมิใดมีลูกจ้างประจำตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป ใช้กลุ่มตัวอย่าง 25%

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| หน่วยงานและสังกัด | จำนวนลูกจ้างประจำ | |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|
| | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| วิทยาเขตหาดใหญ่ | | |
| 1. สำนักงานอธิการบดี | 260 | 65 |
| 2. คณะวิทยาศาสตร์ | 111 | 28 |
| 3. คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 67 | 34 |
| 4. คณะแพทยศาสตร์ | 678 | 170 |
| 5. คณะทรัพยากรธรรมชาติ | 120 | 30 |
| 6. คณะวิทยาการจัดการ | 26 | 20 |
| 7. คณะเกษตรศาสตร์ | 31 | 23 |
| 8. คณะพยาบาลศาสตร์ | 33 | 25 |
| 9. คณะทันตแพทยศาสตร์ | 47 | 35 |
| 10. บัณฑิตวิทยาลัย | 2 | 2 |
| 11. ศูนย์คอมพิวเตอร์ | 7 | 7 |
| 12. สำนักวิจัยและพัฒนา | 1 | 1 |
| 13. สำนักวิทยบริการ | 21 | 16 |
| วิทยาเขตปัตตานี | | |
| 1. สำนักงานอธิการบดี | 215 | 54 |
| 2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 7 | 7 |
| 3. สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง | 14 | 11 |
| วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต | 29 | 22 |
| | 1,669 | 550 |

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สํารวจเมื่อ 1 มกราคม 2537

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ จำนวน 6 ปัจจัย คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและเอกสารต่างๆ รวมทั้งเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงบางส่วนมาจากแบบสอบถามของ ชิต มาดัก และระพีพันธ์ สมุทรผ่อง ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญของลูกจ้างประจำและขวัญของศึกษานิเทศน์ ได้คำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 72 ข้อ

1.3 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเป็นรายชื่อและหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

2. ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่ใช้วัดระดับขวัญของลูกจ้างประจำ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งครอบคลุมปัจจัย ทั้ง 6 ประการของขวัญ คือ

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | ได้แก่ ข้อ 1 ถึงข้อ 12 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | ได้แก่ ข้อ 13 ถึงข้อ 20 |
| 3. ความรู้สึกพึงพอใจ | ได้แก่ ข้อ 21 ถึงข้อ 28 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | ได้แก่ ข้อ 29 ถึงข้อ 36 |
| 5. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ | ได้แก่ ข้อ 37 ถึงข้อ 44 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | ได้แก่ ข้อ 45 ถึงข้อ 52 |

การตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบเพียงตัวเลขเดียว โดยมีเกณฑ์และการให้คะแนน ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ มีคะแนนเท่ากับ 5
- เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป มีคะแนนเท่ากับ 4
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มีคะแนนเท่ากับ 3
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป มีคะแนนเท่ากับ 2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยสิ้นเชิง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ มีคะแนนเท่ากับ 1

ตัวอย่างแบบสอบถาม

| ข้อ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|-----|---------|-----------------------|----------|----------|-------------|--------------------------|
| 1. | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 หากความเที่ยงตรงของเครื่องมือ กระทำโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแบบสอบถามให้สัมพันธ์กับเนื้อเรื่องที่ศึกษา

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าทั้งฉบับแปลเป็นคะแนน โดยใช้สูตร (อนันต์ ศรีโสภกา 2520 : 154)

$$L = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1-S_i^2}{S_y^2} \right]$$

เมื่อ L แทนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทนจำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทนความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_y^2 แทนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งชุด

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากลูกจ้างประจำจากทุกสังกัดใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการประสานงาน ขอความร่วมมือ จากผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างประจำในระดับ ภาคนุการคณะ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป 550 ชุด ได้คืน 442 ชุด คิดเห็นร้อยละ 80.36

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอใช้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม นำส่งเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ค่าเฉลี่ย (X)

4.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (นิภา ศรีไพโรจน์ 2527 : 162)

4.3 ใช้ t-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (นิภา ศรีไพโรจน์ 2527 : 198)

4.4 ใช้ ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) (Lindquist 1953 : 36)

4.5 ใช้ LSD (The Least-Significant Difference Method) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F ของ ANOVA มีนัยสำคัญทางสถิติ (Namboodiri and Others 1975 : 235)

5. การตัดสินใจระดับขวัญในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (X) ของคะแนนดังนี้

5.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49 หมายความว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

5.2 คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง

5.3 คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00 หมายความว่า มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยนี้ขอเสนอข้อมูล การวิจัยในรูปตารางและความเรียง โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตาม ความมุ่งหมายของการวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็นข้อย่อย 8 ข้อ คือ

1. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามเพศ
2. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุ
3. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามสภาพการสมรส
4. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามระดับการศึกษา
5. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุราชการ
6. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน
7. การวิเคราะห์สภาพขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 - 16

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน N = 442 | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 266 | 60.18* |
| หญิง | 176 | 39.82 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 70 | 15.84 |
| 30-40 ปี | 233 | 72.71* |
| 40 ปีขึ้นไป | 139 | 31.45 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 67 | 15.16 |
| แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน | 334 | 75.57* |
| แต่งงานแล้วแยกกันอยู่ | 17 | 3.85 |
| หย่าร้าง เป็นหม้าย | 24 | 5.43 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ไม่เกินประโยคประถมศึกษาปีที่ 4 | 102 | 23.08 |
| สูงกว่าประโยคประถมศึกษาปีที่ 4 | 340 | 76.92* |
| อายุราชการ | | |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 181 | 40.95 |
| 10 ปีขึ้นไป | 261 | 59.05* |
| ระดับขั้นเงินเดือน | | |
| ไม่เกิน 5,000.- บาท | 257 | 58.14* |
| เกิน 5,000.- บาท | 185 | 41.86 |

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน N = 442 | ร้อยละ |
|---|------------------|--------|
| ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ | | |
| หน่วยงานที่มีการเรียนการสอน | 201 | 45.48* |
| หน่วยงานที่ไม่มีการเรียนการสอน | 131 | 29.63 |
| หน่วยงานที่มีการให้บริการด้าน- สาธารณสุขแก่ชุมชน (โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, โรงพยาบาล- ทันตกรรม) | 110 | 24.89 |

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น

เพศชาย ร้อยละ 60.18 มีอายุอยู่ในระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 52.71

สภาพการสมรสแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันร้อยละ 75.57

ระดับการศึกษาสูงกว่าประโยคประถมศึกษาปีที่ 4 ร้อยละ 76.92

อายุราชการส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 59.05

ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ไม่เกิน 5,000.- บาท ร้อยละ 58.14

ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีการเรียนการสอนร้อยละ 45.48

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ลูกจ้างประจำเพศชายและหญิง มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t - test |
|------------------------------|--------|------|---------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.54 | 0.57 | 3.46 | 0.52 | 1.43 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.93 | 0.50 | 4.01 | 0.51 | -1.66 |
| 3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.38 | 0.59 | 3.25 | 0.64 | 1.92 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.71 | 0.53 | 3.68 | 0.57 | 0.67 |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.54 | 0.57 | 3.44 | 0.60 | 1.63 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.55 | 0.57 | 3.48 | 0.60 | 1.18 |

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับขวัญของลูกจ้างประจำในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านจะพบความแตกต่างดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนเฉลี่ย ของระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามเพศ

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t - test |
|--|--------|------|---------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D. | |
| <u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | |
| 6. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจใน การที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ | 4.24 | 0.82 | 4.03 | 0.90 | 2.43* |
| 9. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะการทำงานของหน่วยงานนี้ | 3.38 | 1.09 | 3.16 | 1.03 | 2.07* |
| 10. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ | 3.17 | 1.14 | 2.97 | 0.96 | 1.97* |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| 15. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ไม่ลาหยุดราชการ หรือล่องหน้ำที่ไปโดยไม่จำเป็น | 3.57 | 0.94 | 3.80 | 0.90 | -2.59** |
| 19. งานที่เพื่อนร่วมงานของท่านกระทำอยู่ในระยะนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย | 3.52 | 0.84 | 3.76 | 0.82 | -3.03* |
| <u>ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ</u> | | | | | |
| 25. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่อง เมื่อท่านทำงานสำเร็จเป็นผลดี | 3.38 | 0.94 | 3.14 | 0.91 | 2.65** |
| 32. ผู้บังคับบัญชาของท่านเคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ท่านทำ เนื่องจากว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน | 3.77 | 0.91 | 3.43 | 0.85 | 3.88** |
| 33. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้างประจำ | | | | | |
| 35. ผู้บังคับบัญชาของท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ | 3.40 | 0.96 | 2.90 | 1.12 | 4.81** |
| | 3.50 | 0.76 | 3.19 | 0.85 | 4.00** |

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t - test |
|--|--------|------|---------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D. | |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | |
| 36. ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเองเป็นลูกจ้างประจำที่มีความสามารถ | 3.89 | 0.73 | 3.67 | 0.70 | 3.04** |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิชอบ</u> | | | | | |
| 49. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่หน่วยงานบริการให้ท่าน | 3.74 | 0.86 | 3.48 | 0.94 | 2.98** |
| 52. อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอทั้งมีความสะดวกในการที่จะนำไปใช้ | 3.50 | 0.97 | 3.73 | 0.97 | - 2.41* |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาที่จะเลือกอาชีพใหม่อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 3.16 | 1.12 | 2.79 | 1.13 | - 3.36** |
| 57. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแนะนำในวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี | 3.68 | 0.93 | 3.47 | 1.08 | 2.14* |
| <u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | |
| 70. หน่วยงานนี้มีการติดต่อกับผู้ปกครองนักศึกษา ทำให้ผู้ปกครองนักศึกษาเข้าใจและทราบถึงวิธีการเรียนการสอนและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานนี้เป็นอย่างดี | 3.18 | 1.07 | 2.84 | 1.20 | 3.07** |
| 72. ท่านเคยคิดกระทำการใด ๆ ที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาของท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | 3.87 | 0.78 | 3.54 | 0.98 | 3.77** |

* มีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ด้านต่าง ๆ
จำแนกตามอายุ

| ระดับขวัญต่าง ๆ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30-40 ปี | | 40 ปีขึ้นไป | | F - test |
|----------------------------|---------------|------|----------|------|-------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.46 | 0.58 | 3.48 | 0.55 | 3.58 | 0.53 | 1.72 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.93 | 0.59 | 3.93 | 0.51 | 4.03 | 0.46 | 1.97 |
| 3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ | 3.32 | 0.66 | 3.25 | 0.60 | 3.48 | 0.58 | 6.54** |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.74 | 0.53 | 3.64 | 0.55 | 3.78 | 0.53 | 3.26* |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.43 | 0.60 | 3.44 | 0.59 | 3.65 | 0.52 | 6.62** |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.59 | 0.52 | 3.48 | 0.60 | 3.55 | 0.58 | 1.13 |

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ
จำแนกตามอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่าง 3 ด้าน คือ

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- ความรู้สึกรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

และแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ

- ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ความรู้สึกพึงพอใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 2

และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านจะพบความแตกต่างดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามอายุ

| ข้อความในแต่ละข้อในด้านต่าง ๆ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30-40 ปี | | สูงกว่า 40 ปี | | F - test |
|--|---------------|------|----------|------|---------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | | | |
| 5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม | 3.34 | 1.26 | 3.49 | 1.04 | 3.76 | 1.13 | 3.92* |
| 6. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.97 | 0.90 | 4.11 | 0.91 | 4.34 | 0.71 | 5.71* |
| 8. ในขณะนี้ท่านไม่ได้คิดถึงเรื่องการย้ายหรือการลาออกจากหน่วยงานนี้เลย | 3.47 | 1.11 | 3.53 | 1.12 | 3.88 | 1.13 | 4.99** |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | | | |
| 18. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานนี้ได้ | 4.09 | 0.74 | 4.14 | 0.64 | 4.30 | 0.69 | 3.10* |
| 20. ท่านทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำหน้าที่อยู่อย่างชัดเจน | 4.30 | 0.73 | 4.19 | 0.77 | 4.40 | 0.62 | 3.49* |
| <u>ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ</u> | | | | | | | |
| 21. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะให้ความสุขแก่ครอบครัวของท่านได้ | 2.36 | 1.04 | 2.55 | 1.07 | 3.02 | 1.12 | 11.60** |
| 22. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า | 2.73 | 1.17 | 2.88 | 1.08 | 3.27 | 1.16 | 7.22** |
| 26. ผลงานของลูกจ้างประจำในหน่วยงานได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม | 3.20 | 0.93 | 3.06 | 1.02 | 3.42 | 0.97 | 5.77** |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

| ข้อความในแต่ละข้อในด้านต่าง ๆ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30-40 ปี | | 40 ปีขึ้นไป | | F - test |
|---|---------------|------|----------|------|-------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 27. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ | 3.47 | 1.14 | 3.59 | 0.95 | 4.40 | 0.81 | 12.89** |
| 29. เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนมีความรู้และมีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.84 | 0.75 | 3.58 | 0.80 | 3.69 | 0.81 | 3.17* |
| 33. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้างประจำ | 2.99 | 0.99 | 3.09 | 1.03 | 3.50 | 1.06 | 8.90** |
| <u>ด้านความรู้สึกปลอดภัย</u> | | | | | | | |
| 36. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นลูกจ้างประจำที่มีความสามารถ | 3.81 | 0.73 | 3.73 | 0.71 | 3.93 | 0.72 | 3.48* |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | | | |
| 47. ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | 3.78 | 0.79 | 3.90 | 0.79 | 4.16 | 0.75 | 5.85** |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพใหม่อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 2.51 | 1.15 | 2.94 | 1.10 | 3.37 | 1.10 | 14.99** |
| 55. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่านและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.19 | 1.11 | 3.65 | 0.95 | 4.01 | 0.88 | 17.94** |
| 56. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน | 3.36 | 1.06 | 3.39 | 1.03 | 3.68 | 0.84 | 4.30* |

| ระดับขั้วญด้านต่าง ๆ | ต่ำกว่า 30 ปี | | 30-40 ปี | | 40 ปีขึ้นไป | | F - test |
|---|---------------|------|----------|------|-------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 59. สภาพการทำงานในหน่วยงานนี้ หน่วยงานนี้ ส่งเสริมให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างสะดวก | 3.46 | 0.91 | 3.49 | 0.85 | 3.78 | 0.81 | 6.11** |
| 60. บรรยากาศในหน่วยงานนี้มีความ สนิทสนมและเป็นกันเอง | 3.70 | 1.05 | 3.56 | 1.00 | 3.85 | 0.88 | 3.91* |
| 61. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความนิยม ชมชอบในความรู้ความสามารถ ของท่าน | 3.37 | 0.66 | 3.39 | 0.66 | 3.59 | 0.67 | 4.66** |
| 62. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่กำลัง ปฏิบัติกันอยู่ | 3.37 | 0.73 | 3.47 | 0.74 | 3.63 | 0.75 | 3.51* |
| <u>ด้านความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | | | |
| 64. ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ของท่าน เพราะท่านเคารพนับถือ และพอใจในความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา | 4.00 | 0.90 | 3.80 | 0.89 | 4.06 | 0.84 | 4.23* |

3. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 ที่ว่าลูกจ้างประจำที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ
จำแนกตามสถานภาพสมรส

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | โสด | | แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน | | แต่งงานแล้ว แยกกันอยู่ | | หย่าร้าง เป็นหม้าย | | F-test |
|------------------------------|------|------|----------------------------|------|---------------------------|------|-----------------------|------|--------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.46 | 0.59 | 3.52 | 0.53 | 3.17 | 0.46 | 3.67 | 0.69 | 3.08* |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.85 | 0.50 | 3.98 | 0.50 | 3.72 | 0.53 | 4.23 | 0.48 | 4.82** |
| 3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ | 3.24 | 0.59 | 3.34 | 0.61 | 3.12 | 0.53 | 3.51 | 0.63 | 1.88 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.66 | 0.54 | 3.71 | 0.54 | 3.54 | 0.63 | 3.84 | 0.62 | 1.21 |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.47 | 0.53 | 3.50 | 0.58 | 3.32 | 0.64 | 3.71 | 0.61 | 1.65 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.50 | 0.56 | 3.53 | 0.56 | 3.23 | 0.67 | 3.67 | 0.74 | 2.07 |

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำในด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าโดยส่วนรวมแล้ว ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แต่ถ้าพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านจะพบความแตกต่างดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่แตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

| ข้อความในแต่ละข้อในด้านต่าง ๆ | โศด | | แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน | | แต่งงานแล้ว แยกกันอยู่ | | หย่าร้าง เป็นหมาย | | F - test |
|---|------|------|----------------------------|------|---------------------------|------|----------------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | | | | | |
| 2. นักศึกษาให้ความเป็นกันเอง และนับถือท่านสม่ำเสมอ | 3.13 | 0.92 | 3.17 | 0.93 | 2.47 | 0.87 | 3.13 | 1.15 | 3.02* |
| 4. ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ร่วมมือ กันสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วย งานที่สังกัด | 3.69 | 0.78 | 3.78 | 0.90 | 3.35 | 1.11 | 4.17 | 0.82 | 3.05* |
| 8. ในขณะนี้ท่านไม่ได้คิดถึงเรื่อง การย้ายหรือการลาออกจาก หน่วยงานนี้เลย | 3.49 | 1.12 | 3.66 | 1.11 | 3.06 | 1.09 | 4.00 | 1.29 | 2.76* |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | | | | | |
| 15. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ ไม่ลาหยุดราชการ หรือ ละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่จำเป็น | 3.46 | 1.05 | 3.67 | 0.91 | 3.59 | 0.94 | 4.17 | 0.70 | 3.46* |
| 16. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่จะ รับผิดชอบงานนั้น ๆ | 3.96 | 0.71 | 4.22 | 0.64 | 4.06 | 0.83 | 4.46 | 0.72 | 4.53** |
| 17. งานที่ท่านกระทำอยู่ในขณะนี้ สามารถทำได้สำเร็จลุ่่วงไป ด้วยดีเป็นส่วนใหญ่ | 4.15 | 0.58 | 4.25 | 0.62 | 4.00 | 0.61 | 4.54 | 0.51 | 3.40* |
| 20. ท่านทราบหน้าที่การทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำหน้าที่ อยู่อย่างชัดเจน | 4.21 | 0.69 | 4.30 | 0.72 | 3.76 | 0.97 | 4.42 | 0.58 | 2.51* |

| ข้อความในแต่ละข้อในด้านต่าง ๆ | โศค | | แต่งงานแล้ว อยู่ด้วยกัน | | แต่งงาน แล้ว แยกกันอยู่ | | หย่าร้าง เป็นหมาย | | F - test |
|---|------|------|----------------------------|------|-------------------------------|------|----------------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u> | | | | | | | | | |
| 22. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาส ก้าวหน้า | 2.66 | 1.20 | 3.02 | 1.09 | 2.71 | 1.31 | 3.46 | 1.25 | 3.77* |
| 27. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ | 3.37 | 0.98 | 3.77 | 0.96 | 3.53 | 0.94 | 3.96 | 0.81 | 3.98* |
| 33. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้าง ประจำ | 2.79 | 0.99 | 3.28 | 1.04 | 3.35 | 1.06 | 3.01 | 1.22 | 4.15* |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | | | | | |
| 50. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน | 3.66 | 0.98 | 3.55 | 1.04 | 3.12 | 1.17 | 4.04 | 0.81 | 2.97* |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพใหม่ อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 2.61 | 1.23 | 3.07 | 1.12 | 3.06 | 0.97 | 3.33 | 1.01 | 3.71* |
| 55. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ของท่านและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน | 3.31 | 1.08 | 3.76 | 0.98 | 3.65 | 0.70 | 3.79 | 0.93 | 3.95* |
| 60. บรรยากาศในหน่วยงานนี้มีความ สนิทสนมและเป็นกันเอง | 3.78 | 0.81 | 3.64 | 1.01 | 3.24 | 0.90 | 4.08 | 0.93 | 2.90* |
| <u>ด้านความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | | | | | |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกิน ป. 4 | | เกิน ป. 4 | | t - test |
|----------------------------|--------------|------|-----------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.61 | 0.47 | 3.48 | 0.57 | 2.37* |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.99 | 0.50 | 3.96 | 0.51 | 0.53 |
| 3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ | 3.53 | 0.55 | 3.27 | 0.61 | 3.74** |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.82 | 0.53 | 3.67 | 0.55 | 2.55* |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.67 | 0.53 | 3.45 | 0.59 | 3.35** |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.59 | 0.58 | 3.50 | 0.58 | 1.40 |

ตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งระดับ .01 และ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานข้อ 4 และถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน จะพบความแตกต่างดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง
ประจำด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกินประโยค ประถมศึกษา 4 | | สูงกว่า ป. 4 | | t - test |
|--|-------------------------------|------|--------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | |
| 1. ผู้บริหารส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของท่าน | 3.59 | 0.98 | 3.35 | 1.00 | 2.05* |
| 3. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและการดำเนินงานให้ท่านทราบ | 3.67 | 0.97 | 3.43 | 1.07 | 2.01* |
| 5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม | 3.84 | 1.04 | 3.46 | 1.12 | 3.04* |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u> | | | | | |
| 21. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะให้ความสุขแก่ครอบครัวของท่านได้ | 2.92 | 1.07 | 2.59 | 1.10 | 2.63* |
| 22. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า | 3.38 | 1.11 | 2.86 | 1.12 | 4.18** |
| 28. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ | 3.40 | 1.21 | 3.09 | 1.16 | 2.36* |
| 33. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้างประจำ | 3.55 | 1.06 | 3.10 | 1.03 | 3.86** |
| 34. หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของท่าน | 3.44 | 1.02 | 3.15 | 1.10 | 2.35* |

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกินประโยค ประถมศึกษา 4 | | สูงกว่า ป. 4 | | t - test |
|---|----------------------------------|------|--------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | |
| 38. ผู้บริหารมีความสนใจต่อผลงานที่ท่านทำ | 3.58 | 0.92 | 3.32 | 0.96 | 2.43* |
| 39. อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย | 3.91 | 0.88 | 3.69 | 0.84 | 2.30* |
| 40. หน่วยงานนี้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้างประจำ | 3.61 | 0.97 | 3.34 | 1.16 | 2.10* |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | |
| 47. ท่านพอใจในภาระหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | 4.11 | 0.78 | 3.93 | 0.78 | 1.99* |
| 48. หน่วยงานนี้มีเกณฑ์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำเป็นอย่างดี | 3.57 | 0.85 | 3.31 | 1.04 | 2.51* |
| 49. ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่หน่วยงานบริการให้ท่าน | 3.79 | 0.87 | 3.59 | 0.90 | 2.01* |
| 51. หน่วยงานนี้ให้บริการทางด้านนันทนาการแก่ลูกจ้างประจำและครอบครัว | 3.27 | 1.10 | 3.01 | 1.18 | 1.98* |
| 52. อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอทั้งมีความสะดวกในการที่จะนำไปใช้ | 3.81 | 0.89 | 3.52 | 0.99 | 2.66* |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพใหม่อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 3.42 | 1.08 | 2.89 | 1.13 | 4.22** |

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกินประโยค ประถมศึกษา 4 | | สูงกว่า ป. 4 | | t - test |
|---|----------------------------------|------|--------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| 55. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ท่านและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน | 4.10 | 0.79 | 3.57 | 1.01 | 5.55** |
| 59. สภาพการทำงานในหน่วยงานนี้ส่งเสริม ให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวก | 3.74 | 0.81 | 3.53 | 0.87 | 2.14* |
| <u>ด้านความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | |
| 68. ลูกจ้างประจำทุกคนมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.86 | 3.62 | 0.88 | 2.39* |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุราชการ

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ต่ำกว่า 10 ปี | | 10 ปีขึ้นไป | | t - test |
|----------------------------|---------------|------|-------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.55 | 0.57 | 3.48 | 0.53 | 1.25 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.96 | 0.54 | 3.98 | 0.48 | - 0.15 |
| 3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ | 3.34 | 0.61 | 3.32 | 0.61 | 0.34 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.73 | 0.56 | 3.68 | 0.54 | 1.02 |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.47 | 0.61 | 3.52 | 0.55 | - 0.95 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.57 | 0.56 | 3.48 | 0.59 | 1.58 |

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุราชการ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแม้แต่ด้านเดียว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 แต่ถ้าพิจารณารายชื่อในแต่ละด้าน จะพบความแตกต่างดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง
ประจำด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามอายุ
ราชการ

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ต่ำกว่า 10 ปี | | 10 ปีขึ้นไป | | t - test |
|---|---------------|------|-------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | |
| 2. นักศึกษาให้ความเป็นกันเองและ นับถือท่านสม่ำเสมอ | 3.34 | 0.86 | 2.99 | 0.97 | 3.90** |
| <u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ความรู้สึกประสบความสำเร็จ</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพ ใหม่อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะ เลือกอาชีพนี้ | 2.82 | 1.15 | 3.14 | 1.12 | -2.91** |
| 55. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของท่านและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.51 | 1.05 | 3.81 | 0.98 | -3.14** |
| <u>ด้านความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้าง จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกิน 5,000.-บาท | | เกิน 5,000.-บาท | | t - test |
|----------------------------|--------------------|------|-----------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.52 | 0.53 | 3.48 | 0.57 | 0.75 |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.97 | 0.53 | 2.96 | 0.48 | 0.325 |
| 3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ | 3.32 | 0.61 | 3.34 | 0.61 | - 0.28 |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.71 | 0.54 | 3.69 | 0.56 | 0.36 |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.47 | 0.58 | 3.55 | 0.58 | -1.42 |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.55 | 0.57 | 3.48 | 0.59 | 1.24 |

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแม้แต่ด้านเดียว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 แต่ถ้าพิจารณารายข้อในแต่ละด้านจะพบความแตกต่างดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้างประจำ
ด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | ไม่เกิน 5,000.-บาท | | เกิน 5,000.-บาท | | t - test |
|---|--------------------|------|-----------------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | |
| 2. นักศึกษาให้ความเป็นกันเองและ นับถือท่านสม่ำเสมอ | 3.23 | 0.87 | 3.00 | 1.02 | 2.59** |
| <u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u> | | | | | |
| 21. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะให้ ความสุขแก่ครอบครัวของท่านได้ | 2.50 | 1.07 | 2.90 | 1.12 | -3.81** |
| 31. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วย เหลือและร่วมมือในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน | 3.84 | 0.94 | 3.63 | 1.00 | 2.23* |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | | | | | |
| - | - | - | - | - | - |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การวิเคราะห์ระดับขวัญของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F-test ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | คณะ | | กอง, สำนัก | | โรงพยาบาล | | F - test |
|----------------------------|------|------|------------|------|-----------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 3.51 | 0.55 | 3.60 | 0.57 | 3.37 | 0.51 | 4.45* |
| 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ | 3.98 | 0.53 | 3.93 | 0.51 | 3.99 | 0.46 | 0.49 |
| 3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ | 3.34 | 0.61 | 3.42 | 0.62 | 3.21 | 0.58 | 3.56* |
| 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย | 3.73 | 0.55 | 3.76 | 0.56 | 3.58 | 0.51 | 3.53* |
| 5. ความรู้สึกพึงพอใจ | 3.51 | 0.59 | 3.57 | 0.59 | 3.41 | 0.53 | 2.39* |
| 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | 3.52 | 0.62 | 3.56 | 0.59 | 3.48 | 0.50 | 0.57 |

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่าไม่มีความแตกต่าง 3 ด้าน คือ

- ความรู้สึกรับผิดชอบ
- ความรู้สึกพึงพอใจ
- ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

และมีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ความรู้สึกประสบผลสำเร็จแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 7

แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านจะพบความแตกต่างดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับขวัญของลูกจ้าง
ประจำด้านต่าง ๆ เฉพาะข้อที่มีความแตกต่างทางสถิติ โดยจำแนกตาม
ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | คณะ | | กอง, สำนัก | | โรงพยาบาล | | F - test |
|--|------|------|------------|------|-----------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| <u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง</u> | | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ของท่าน | 3.45 | 0.95 | 3.46 | 0.99 | 3.19 | 1.08 | 3.24* |
| 2. นักศึกษาให้ความเป็นกันเองและนับถือ ท่านสม่ำเสมอ | 3.29 | 0.91 | 3.21 | 0.93 | 2.77 | 3.93 | 11.71** |
| 5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอก เวลา ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็น ธรรม | 3.63 | 1.12 | 3.82 | 1.00 | 3.10 | 1.12 | 13.99** |
| 6. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มา ทำงานในหน่วยงานนี้ | 4.18 | 0.90 | 4.30 | 0.69 | 3.95 | 0.92 | 5.03** |
| 9. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะการทำงานของหน่วยงานนี้ | 3.30 | 1.12 | 3.47 | 1.02 | 3.08 | 1.01 | 3.89* |
| 10. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ | 3.11 | 1.02 | 3.24 | 1.12 | 2.87 | 1.08 | 3.58* |
| <u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> | | | | | | | |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| <u>ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ</u> | | | | | | | |
| 21. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะให้ ความสุขแก่ครอบครัวของท่านได้ | 2.64 | 1.08 | 2.86 | 1.12 | 2.50 | 1.13 | 3.21* |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | คณะ | | กอง, สำนัก | | โรงพยาบาล | | F - test |
|---|------|------|------------|------|-----------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 22. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาส ก้าวหน้า | 3.05 | 1.12 | 3.14 | 1.07 | 2.65 | 1.19 | 6.29** |
| 33. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพลูกจ้าง ประจำ | 3.32 | 1.09 | 3.51 | 0.92 | 2.76 | 1.01 | 16.38** |
| 34. หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ท่านทำ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของท่าน | 3.07 | 1.17 | 3.37 | 1.03 | 3.30 | 0.98 | 3.43* |
| 35. ผู้บังคับบัญชาของท่านและเพื่อน ร่วมงานของท่าน เห็นว่าท่านเป็นบุคคล ที่มีความสามารถในด้าน ต่าง ๆ | 3.39 | 0.77 | 3.49 | 0.84 | 3.21 | 0.81 | 3.69* |
| <u>ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u> | | | | | | | |
| 36. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นลูกจ้าง ประจำที่มีความสามารถ | 3.81 | 0.76 | 3.91 | 0.70 | 3.66 | 0.65 | 3.50* |
| 37. ท่านมีความพอใจที่มียามรักษาความ สงบเรียบร้อยและปลอดภัย | 3.95 | 0.92 | 4.08 | 0.92 | 3.68 | 0.96 | 5.58** |
| 38. ผู้บริหารมีความสนใจต่อผลงานที่ ท่านทำ | 3.48 | 0.92 | 3.41 | 1.00 | 3.15 | 0.93 | 4.25* |
| <u>ด้านความรู้สึกพึงพอใจ</u> | | | | | | | |
| 52. อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ ทั้งมีความสะดวกในการที่จะนำไปใช้ | 3.56 | 1.05 | 3.47 | 0.94 | 3.99 | 0.84 | 3.43* |
| 53. ถ้าท่านมีโอกาสที่จะเลือกอาชีพใหม่อีก สักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 2.94 | 1.14 | 3.25 | 1.10 | 2.85 | 1.16 | 4.42* |

| ระดับขวัญด้านต่าง ๆ | คณะ | | กอง, สำนัก | | โรงพยาบาล | | F - test |
|--|------|------|------------|------|-----------|------|----------|
| | X | S.D | X | S.D | X | S.D | |
| 55. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ของท่านและเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของท่าน | 3.68 | 0.99 | 3.85 | 0.94 | 3.52 | 1.03 | 3.34* |
| 60. บรรยากาศในหน่วยงานนี้มีความสนิท สนมและเป็นกันเอง | 3.73 | 0.96 | 3.76 | 0.99 | 3.46 | 0.99 | 3.35* |
| 61. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความนิยม ชมชอบในความรู้ความสามารถของท่าน <u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u> | 3.39 | 0.66 | 3.60 | 0.69 | 3.36 | 0.65 | 5.17** |
| 65. ในหน่วยงานนี้ไม่มีบัตรสนเท่ห์เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานหรือความประพฤติของ บุคลากรในหน่วยงานก้าวก่ายหน้าที่กัน | 3.48 | 1.03 | 3.42 | 1.08 | 3.49 | 1.02 | 4.41* |
| 68. ลูกจ้างประจำทุกคนมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน | 3.57 | 0.94 | 3.68 | 0.83 | 3.85 | 0.78 | 3.87* |
| 70. หน่วยงานนี้มีการติดต่อกับผู้ปกครอง นักศึกษา ทำให้ผู้ปกครองนักศึกษา เข้าใจและทราบถึงวิธีการเรียนการสอน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ หน่วยงานนี้เป็นอย่างดี | 3.28 | 1.04 | 3.24 | 1.04 | 2.38 | 1.15 | 8.60** |
| 71. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เกี่ยวกับกิจกรรมของหน่วยงาน | 3.86 | 0.79 | 3.73 | 0.79 | 3.59 | 0.94 | 3.72* |
| 72. ท่านเคยคิดกระทำการใด ๆ ที่จะช่วยให้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีขวัญและกำลัง ใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | 3.76 | 0.91 | 3.86 | 0.77 | 3.57 | 0.73 | 3.17* |

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายคือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งแตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของลูกจ้างประจำ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกสายงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างแบบง่ายหลายชั้นตอน จากลูกจ้างประจำทุกหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 ของจำนวนลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ จำนวน 72 ข้อ

แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น 0.92750

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน
2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ เมื่อค่า F ของ ANOVA มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธี LSD (The least-Significant Difference Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

1. เพศ มีเพศชายจำนวน 266 คน เพศหญิง 176 คน รวมทั้งหมด 442 คน
2. อายุ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน กลุ่มอายุ 30-40 ปี จำนวน 233 คน กลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน รวมทั้งหมด 442 คน
3. สภาพการสมรส กลุ่มโสด จำนวน 67 คน กลุ่มแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 334 คน กลุ่มแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ จำนวน 17 คน กลุ่มหย่าร้าง เป็นหม้ายจำนวน 24 คน รวมทั้งหมด 442 คน
4. ระดับการศึกษา กลุ่มไม่เกินประโยคประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 102 คน กลุ่มสูงกว่าประโยคประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 340 คน รวมทั้งหมด 442 คน
5. อายุราชการ กลุ่มต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 181 คน กลุ่ม 10 ปีขึ้นไป จำนวน 261 คน รวมทั้งหมด 442 คน
6. ระดับขั้นเงินเดือน กลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท จำนวน 257 คน กลุ่มเงินเดือนเกิน 5,000.-บาท จำนวน 185 คน รวมทั้งหมด 442 คน
7. ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ กลุ่มหน่วยงานที่มีการเรียนการสอน จำนวน 201 คน กลุ่มหน่วยงานที่ไม่มีการเรียนการสอนจำนวน 131 คน กลุ่มหน่วยงานที่มีการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน จำนวน 110 คน รวมทั้งหมด 442 คน
8. ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของสถานที่ทำงาน กลุ่มลูกจ้างในวิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 343 คน กลุ่มลูกจ้างในวิทยาเขตปัตตานี จำนวน 78 คน กลุ่มลูกจ้างวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต จำนวน 21 คน รวมทั้งหมด 442 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามเพศ

- 1.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงและไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
- 1.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ เพศหญิงสูงกว่าลูกจ้างประจำเพศชาย และอยู่ในระดับสูงสุด แต่ไม่แตกต่างกัน
- 1.3 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจ ระดับขวัญของลูกจ้างเพศชายสูงกว่าระดับขวัญของของลูกจ้างเพศหญิงเรียงลำดับลงมาและไม่แตกต่างกัน
- 1.4 ในด้านรู้สึกประสบผลสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างเพศชายสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างเพศหญิงและอยู่ในอันดับต่ำสุด แต่ไม่แตกต่างกัน
- 1.5 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำเพศชายและหญิง จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

2. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุ

- 2.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับสูงและไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของขวัญปรากฏว่า
- 2.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญลูกจ้างประจำ ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำ 30-40 ปี และระดับขวัญของลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีระดับขวัญเท่ากัน และอยู่ในระดับสูงสุด แต่ไม่แตกต่างกัน

- 2.3 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี และระดับของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
- 2.4 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 2.5 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับขวัญของลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ
- 2.6 ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 40 ปี ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ
- 2.7 ในด้านประสพผลสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุ 30-40 ปี และระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 2.8 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำอายุ 40 ปีขึ้นไป จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความรู้สึกประสพผลสำเร็จ
- 2.9 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำอายุ 30-40 ปี จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกประสพผลสำเร็จ

- 2.10 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงสุดไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
3. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตาม สภาพการสมรส
- 3.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
- 3.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรส ประเภทหย่าร้าง เป็นหม้ายสูงกว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรส ประเภทโสด ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ และอยู่ในอันดับสูงสุด ซึ่งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
- 3.3 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทหย่าร้าง เป็นหม้าย สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรส ประเภทโสด ซึ่งมีระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ ซึ่งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- 3.4 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทหย่าร้าง เป็นหม้ายสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทโสด ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ที่มีสภาพการ

สมรสประเภทแต่งงานแล้ว แยกกันอยู่เรียงไปตามลำดับในแต่ละปัจจัย

- 3.5 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทโสด จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
 - 3.6 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
 - 3.7 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ที่มีสภาพการสมรสประเภทแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความประสบผลสำเร็จ
 - 3.8 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ที่มีสภาพการสมรสประเภทหย่าร้าง แม่หม้ายจำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความประสบผลสำเร็จ
4. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามระดับการศึกษา
 - 4.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งระดับ .01 และ .05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
 - 4.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ที่มีการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่

- ที่ 4 อยู่ในอันดับสูงสุด และไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 4.3 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกรับผิดชอบระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาเกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- 4.4 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาเกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จอยู่ในระดับต่ำสุด
- 4.5 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน และเกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงลงไปเหมือนกันคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จ
5. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุราชการ
- 5.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับสูงและไม่มีความแตกต่างทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
- 5.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปเป็นอันดับสูงสุด แต่ไม่มี ความแตกต่างกัน
- 5.3 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จ ความรู้สึกรับผิดชอบสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป แต่

- ไม่มีความแตกต่าง โดยมีระดับขวัญด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในอันดับต่ำสุด
- 5.4 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี แต่ไม่มีความแตกต่างกัน
- 5.5 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำแนกตามปัจจัยของขวัญเรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 5.6 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
6. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตาม ระดับขั้นเงินเดือน
- 6.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
- 6.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีขั้นเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีขั้นเงินเดือน 5,000.-บาท และเป็นอันดับสูงสุด แต่ไม่มีความแตกต่างกัน
- 6.3 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนเกิน 5,000.-บาท เรียงตามอันดับ แต่ไม่มีความแตกต่างกัน
- 6.4 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนเกิน 5,000.-บาท สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้น

- เงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท แต่ไม่มีความแตกต่างกัน โดยระดับขวัญด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับต่ำสุด
- 6.5 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 6.6 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนสูงกว่า 5,000.- บาท จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
7. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตาม ลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ
- 7.1 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยของขวัญปรากฏว่า
- 7.2 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงพยาบาล มีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในกอง, สำนัก เป็นอันดับสูงสุด แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ
- 7.3 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ลูกจ้างประจำที่ทำงานในกอง, สำนัก มีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะและโรงพยาบาล ซึ่งแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- 7.4 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ลูกจ้างประจำที่ทำงานในกอง, สำนัก มีระดับขวัญสูงกว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

- 7.5 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลูกจ้างประจำที่ทำงานกอง, สำนัก มีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาล โดยไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ
- 7.6 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างประจำที่ทำงานในกอง, สำนัก มีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งมีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
- 7.7 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 7.8 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในกอง, สำนัก จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 7.9 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงพยาบาล จำแนกตามปัจจัยของขวัญ เรียงอันดับจากสูงสุดลงไปคือ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำในด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำเพศชายและหญิงมีระดับขวัญแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้

พอจะนำไปเทียบเคียงกับผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการที่มีผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ ผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ลำเนาวิ ขจรศิลป์ (ลำเนาวิ ขจรศิลป์ 2525 : 50-53) ทำการวิจัยเรื่องขวัญข้าราชการฝ่ายกิจการนศึกษาามหาวิทยาลัยในประเทศไทย ผลการวิจัย ทั้ง 2 พบว่า ระดับขวัญของข้าราชการเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกันทางสถิติ และ ยุทธศิลป์ พรหมทอง (ยุทธศิลป์ พรหมทอง 2531: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะกฎหมายได้เปิดโอกาสให้เพศหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างประจำทั้งชาย และหญิงมีความเสมอภาคกันในการเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งปัจจุบันผู้หญิงได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถได้ทัดเทียมเพศชาย ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจ ระดับ ความยากง่ายของงาน และสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ลูกจ้างทุกคนอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ระดับขวัญของลูกจ้างประจำเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ เมื่อ พิจารณาโดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ถึงแม้จะดูรายด้าน แล้วพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึก รับผิดชอบ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่มีความแตกต่างรวม 3 ด้าน ส่วนด้านความรู้สึก ประสบผลสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้สึกพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้พอจะนำไปเทียบเคียงกับผลการวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ (สุขุม นิลเชษฐ 2516 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ สังกัด โรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญ และสงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ระดับขวัญของข้าราชการที่มีช่วง อายุต่างกัน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะทุกกลุ่มอายุของลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การได้รับการควบคุม การมอบ หมายงาน การตรวจสอบการทำงานและภาระกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต่างๆ ที่ตนเอง สังกัด ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไม่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุที่ได้รับเลือกมาเป็นตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพิ่งมีอายุครบ 27 ปี อายุของลูกจ้างประจำจึงไม่เป็นอุปสรรค

ในการทำงานแต่อย่างใด จึงอาจเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างประจำที่อายุแตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำในด้านต่างๆ จำแนกตามสภาพการสมรส เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่มีสภาพการสมรสต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูและ ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ 2521 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยทั้ง 2 พบว่า สภาพการสมรสมีได้ทำในระดับขวัญแตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันเพศหญิงมีความทัดเทียมกันกับเพศชายในเรื่องการร่วมกันรับผิดชอบฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ผู้หญิงจึงต้องทำงานนอกบ้านและต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้เทียบเท่าผู้ชาย เพื่อจะได้มีโอกาสมีงานทำได้เหมือนผู้ชายโดยไม่ถูกเอะจงอนว่ามีสภาพสมรสแล้วก็ตาม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังให้ความสำคัญ และความเสมอภาคแก่ลูกจ้างประจำ ทุกสภาพการสมรสไม่แตกต่างกันหรืออาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำทุกสภาพสมรสมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว แม้จะเปลี่ยนสภาพการสมรสความรู้ความสามารถไม่ได้ลดน้อยลงไป จึงอาจเป็นสาเหตุให้ระดับขวัญของลูกจ้างประจำทุกสภาพการสมรสไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเทียบเคียงกับการวิจัยในกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการวิจัยสอดคล้องดังนี้ สมคิด บางโม และ สุเทพ ภิรมธีราช (สมคิด บางโม และ สุเทพ ภิรมธีราช 2516 : 33-37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกำลังขวัญและสภาพการทำงานของบุคลากรกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ากลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญแตกต่างจากกลุ่มอื่นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ระพีพันธ์ สมุทรพ่อง (ระพีพันธ์ สมุทรพ่อง 2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 5 พบว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสำเร็จไม่เกินประโยคประถมศึกษา มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสำเร็จเกินประโยคประถมศึกษา

การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ลูกจ้างประจำที่มีการศึกษาไม่เกิน ประถมการศึกษายปี 4 เข้าใจถึงข้อเสียเปรียบในเรื่องวุฒิการศึกษาของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจจะเป็นข้อดีของตน จึงต้องพยายามชดเชยโดยการขยันขันแข็งในการทำงาน พัฒนาฝีมือการทำงานของตนเองให้ทัดเทียมเพื่อนร่วมงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า เป็นการลดข้อด้อยในด้านวุฒิการศึกษาของตน เมื่อได้รับการมอบหมายงานใดๆ ก็ตามจึงมักจะรับทำโดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ หรืออาจจะเป็นเพราะลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาไม่เกินประโยคประถมปีที่ 4 มิได้คิดถึงอนาคตในภายภาคหน้า คิดเพียงสั้นๆ ว่า เงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่เพียงเท่านั้นตามความรู้ความสามารถของตนก็เป็นการเพียงพอกับฐานะตนแล้ว ไม่พยายามทะเยอทะยานที่จะขวนขวายไปหางานชนิดอื่นทำ เพราะระดับการศึกษาต่ำเป็นตัวกำหนดมิให้เลือกอาชีพที่สูงหรือดีกว่านี้ได้ จึงมีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบงานให้ดีที่สุดเพื่อได้ทำงานไปนานๆ และรู้สึกมั่นคงแล้วกับอาชีพลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย ระดับขวัญจึงสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าซึ่งมักรอโอกาสไปหางานที่มีตำแหน่งและอัตราค่าตอบแทนสูงกว่าเต็มตลอดเวลา

5. การเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามอายุราชการ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับสูงแต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้พอเทียบเคียงได้กับการวิจัยของสงวน ช้างฉัตร (สงวน ช้างฉัตร 2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าประสบการณ์ในการสอนไม่ได้ทำให้ระดับขวัญของครูแตกต่างกันทางสถิติ และระพีพันธ์ สมุทรผ่อง (ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง 2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการเกิน 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ถ้าพิจารณาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในแต่ละด้านของปัจจัยแล้วพบว่า ในด้านความรู้สึกกับผิดชอบ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี สูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปเป็นอันดับสูงสุด ตามมาด้วยความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงานและความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับหลังสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ส่วนมากยังคงมีอายุอยู่ในช่วงหนุ่มสาว มีแรงขับดันภายในและมีอุดมคติที่ค่อนข้างรุนแรง ยึดมั่น มุ่งมั่นมากกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป เพราะลูกจ้างประจำที่ยังมีอายุราชการน้อย มีกำลังใจในการที่จะทำงานอยู่มาแล้วยังไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ ทั้งนี้อาจจะมีปัจจัยกระตุ้นก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรที่ร่วมงานอยู่ด้วยในหลายระดับ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายนั้น นอกจากเป็นไปตามภาระปกติของลูกจ้างประจำแล้ว ลูกจ้างประจำที่ยัง

อยู่ในวัยหนุ่มสาวโดยทั่วไปจะมีการศึกษาสูงกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นอย่างมาก จึงได้รับความไว้วางใจให้รับงานที่ตรงและเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาที่ตนเองมีอยู่ ทำให้เกิดผลงานที่ดีเกินความคาดหมายของผู้ร่วมงาน การยอมรับในการทำงานจึงสูง ทำให้ลูกจ้างประจำในวัยนี้เกิดความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการได้มีโอกาสแสดงฝีมือจนเป็นที่ยอมรับดังกล่าวทำให้ลูกจ้างมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและความสามารถของตนเอง เพราะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการในทุกตำแหน่งที่มี จึงทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบงานและความมั่นคงปลอดภัยสูง ส่วนลูกจ้างที่มีอายุราชการเกิน 10 ปีขึ้นไป ทำงานมานานและยังคงอยู่กับงานเดิมซ้ำซากอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้อีกทั้งบางช่วงอายุที่ใกล้ปลดเกษียณราชการแล้วและมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวมากขึ้น จึงทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์วันต่อวันเท่านั้น เป็นผลให้ความรับผิดชอบและมั่นคงปลอดภัยต่ำลงมา แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับสิทธิต่างๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในสถาบันที่ตนเองทำงานอยู่เท่าเทียมกัน

6. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือนเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเทียบเคียงกับการวิจัยที่ให้ผลการวิจัยสอดคล้องกันคือ สุขุม นิลเชษฐ์ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมวิสามัญศึกษา พบว่าระดับขั้นเงินเดือนไม่มีผลต่อระดับขวัญของบรรณารักษ์แตกต่างกัน และระพีพันธ์ สมุทรส่อง (ระพีพันธ์ สมุทรส่อง 2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือน 1,205 - 2,505 บาท มีระดับขวัญสูงกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 2,506 บาท ขึ้นไป และยุทธศิลป์ พรหมทอง (ยุทธศิลป์ พรหมทอง 2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ พบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำจำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ ถ้าพิจารณาในแต่ละด้านแล้วจะพบว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท จะมีระดับขวัญสูงกว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนเกิน 5,000.-บาท ขึ้นไปเป็นอันดับสูง รองลงมาคือความรู้สึกรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จ มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 5,000.-บาท ขึ้นไปตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 5,000.-บาท เป็นกลุ่มผู้เข้ามาทำงานในช่วงแรกๆ ของอายุการทำงานเพราะระดับเงินเดือนเริ่มต้นของลูกจ้างประจำเริ่มที่ 4,200.-บาท จึงยังคงมี

ความคิดว่า งานในตำแหน่งลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่มีเกียรติ เพราะเป็นงานในสถาบันการศึกษาระดับสูงของประเทศ เป็นงานที่มีความมั่นคงกว่าบุคคลอื่นที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานของรัฐ เพราะงานของราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม ในเรื่องความมั่นคงของรายได้ และสวัสดิการ จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ทำมาก และขณะเดียวกันกลุ่มที่เข้าทำงานเป็นกลุ่มที่มีชีวิตครอบครัวในช่วงต้นๆ ของการมีครอบครัว ภาระความรับผิดชอบยังไม่เกินกำลังความสามารถที่จะมีเงินใช้สอย มีความสนุกเพลิดเพลินกับงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง แจ่มใส ร่าเริงถูกกับอุปนิสัยวัยหนุ่มสาว การทำงานจึงดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง ส่วนกลุ่มลูกจ้างที่มีระดับเงินเดือนเกิน 5,000.-บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่ต้องใช้ชีวิตในการทำงานมาแล้วช่วงหนึ่ง ภาระกิจซ้ำซาก ภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัวเพิ่มขึ้น ถึงแม้จะได้รับค่าดูแลเท่าเทียมกันทุกคน แต่ความขัดแย้งในภาวะที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่ต้องรองรับครอบครัวที่ขยายใหญ่ขึ้นสามารถทำให้เกิดการเบื่อน่าย หงุดหงิดและทอดทิ้งได้ ซึ่งอาจจะทำให้ระดับขวัญในช่วงแรกเข้าทำงานลดลง แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าลูกจ้างจะมีระดับเงินเดือนต่างกันแค่ไหน โดยสรุปแล้ว ไม่มีผลให้ระดับขวัญของลูกจ้างประจำ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แตกต่างกันทางสถิติแต่อย่างใด

7. การเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของลูกจ้างประจำด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง แต่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่มีผลสอดคล้องกัน คือ สงวน ช้างจักร (สงวน ช้างจักร 2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าขวัญของอาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่ขวัญของอาจารย์ในส่วนภูมิภาคสูงกว่าขวัญของอาจารย์ในส่วนกลาง

การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ ถ้าพิจารณารายด้านจะพบว่าในด้านความรู้สึกรับผิดชอบลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลทันตกรรม ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในสำนักงาน กองและคณะ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจาก สถานที่ทำงานเป็นโรงพยาบาลเป็นสถานที่ที่ต้องดูแลด้านสุขภาพและชีวิตของผู้มารับบริการ ลูกจ้างประจำทุกคนจะต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม หุ้มเทอทำงานอย่างเต็มความสามารถ พยายามอุทิศตนให้กับการทำงาน เพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่รับความทุกข์ เพราะการเจ็บป่วยถึงขั้นอยากให้ผู้ป่วยทุกรายได้รับการดูแลรักษา เป็นอย่างดีตามนโยบายของโรงพยาบาลและพยายามทำงานอย่างเต็มที่ รู้หน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าควรจะต้องทำให้ดีที่สุดในที่อะไร รวมทั้งคาดหวังว่าถ้าตนเองเป็นผู้เข้ารับบริการด้านสุขภาพควรได้รับความช่วยเหลืออย่างไร ตนเองจะพยายามปฏิบัติตามนั้น ในส่วนของลูกจ้างประจำที่ทำงานในระดับกองนั้นโดยภาพรวมแล้วความ

สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจะเป็นผู้ร่วมงานที่เป็นข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนลูกจ้างประจำที่ทำงานในระดับคณบดีนั้น จะมีความสัมพันธ์กับข้าราชการ อาจารย์ นักศึกษาและลูกจ้างด้วยกันเอง เป็นหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับสุขภาพชีวิต อาจเป็นเหตุผลที่เป็นเหตุให้ระดับขวัญต่ำกว่า แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้มีระดับขวัญที่แตกต่างกันในระหว่างลูกจ้างประจำที่แตกต่างกันในลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านความรับผิดชอบ

ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลูกจ้างประจำที่ทำงานในกองและสำนัก มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานในโรงพยาบาล อาจจะมาจากการเสี่ยงในด้านสุขภาพจากโรคภัยไข้เจ็บที่อาจจะได้รับมาจากผู้มารับบริการ ลูกจ้างประจำในโรงพยาบาลอาจจะคิดที่จะหลีกเลี่ยงจากความเสี่ยงตรงนี้เพื่อหาอาชีพใหม่ ทำให้ระดับขวัญในด้านนี้ต่ำกว่าผู้ทำงานในส่วนอื่น

ในด้านของความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ลูกจ้างประจำในกอง สำนัก มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำในคณะฯ ซึ่งมีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาล โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากความเกี่ยวพันของงานที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพสูง ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยมากกว่าผู้ทำงานอยู่ในสำนักงานบริหารทั่วๆ ไป รวมถึงลักษณะงานที่ลูกจ้างประจำในโรงพยาบาลต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ต้องเข้มงวดในการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ต่างๆ เกร็งครัด ทำให้เป็นเหตุให้มีระดับขวัญที่แตกต่างจากลูกจ้างกลุ่มอื่น ส่วนในกรณีลูกจ้างประจำที่ทำงานในระดับคณบดี นั้น เนื่องจากเป็นแหล่งการเรียนรู้การสอน การผลิตบัณฑิต ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีกรอบชัดเจน บริการคนหลายกลุ่มและรวมถึงบริการนักศึกษาด้วย เวลาการทำงานค่อนข้างเร่งรัดและถูกควบคุมมากกว่าลูกจ้างทำงานในระดับกอง สำนัก ที่เป็นการทำงานร่วมกับข้าราชการในกองและสำนักที่เน้นหนักในการบริหารด้านธุรการเป็นหลัก ความเข้มงวดกับลูกจ้างน้อยลงแต่จะมีลักษณะเป็นผู้ร่วมงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันมากกว่าจึงมีระดับขวัญแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ โดยส่วนรวมปรากฏว่า ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีขวัญอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ควรให้ความสนใจต่อการยกระดับขวัญของลูกจ้างประจำให้สูงขึ้นกว่าเดิมหรือน้อยก็ให้คงรักษาระดับเดิมไว้ไม่ปล่อยให้ระดับขวัญของลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยต่ำลง ทั้งนี้เพราะขวัญของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีหรือขวัญสูงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การหรือทุกหน่วยงาน เมื่อลูกจ้างประจำมีขวัญดี งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกการจะอยู่ในเกณฑ์ดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ

- 2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
- 2.2 ลักษณะของหัวหน้างานที่พึงประสงค์ในทัศนะของลูกจ้างประจำ

บรรณานุกรม

เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสน-
ศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2518.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มิตรเจริญการพิมพ์,
2518.

จุมพล หนิมพานิช. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีทาง
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์. ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา
ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2517.

เด่นพงษ์ พลละคร. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2511.

ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์. ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

นายกรัฐมนตรี, สำนัก. "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2522"
ราชกิจจานุเบกษา 96. (25 เมษายน 2522) 1-27.

ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524. อัดสำเนา.

สุستی สัตยमानะ. การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิ่งมงคลการพิมพ์, 2520.

ถิณญโณ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

ยุทธศิลป์ พรหมทอง. ขวัญของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง. ขวัญของลูกจ้างประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เขตการศึกษา 5. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บางแสน, 2526. อัดสำเนา.

สงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 6 กรกฎาคม 2514. กรุงเทพฯ :

กรุงสยามการพิมพ์, 2527.

สงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัย. วิทยาเขตหาดใหญ่. คู่มือการศึกษา 2537. (ม.ป.ท. : ม.ป.พ.),

2537.

สงวน ช่างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา

พานิช, 2523.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงสยามการพิมพ์, 2521.

สมาน รังสิโยภุชณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,

กุมภาพันธ์ 2523.

สำเนาวิ ขจรศิลป์. การศึกษากำลังขวัญข้าราชการฝ่ายกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศไทย

พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525. อัดสำเนา.

สุขุม นิลเชษฐ. ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัด กองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา. ปรินญา

นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2519.

สุพล บุญทรง. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2523.

อรุณ รักธรรม. มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อวยชัย ชะบา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีทางการ
ศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2522.

อุทัย หิรัญโค. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเคียนสตรี, 2523.

Beach, Dale S. Personnel : Management People at Work. London : Macmillan Co., 1975.

Brech, E.F.L. Principle and Practice of Management. London : Longman, Green and Co., 1966.

Daivs, Keith. Human Relation at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill,
1967.

Ovard, Glen F. Adminstration of the Changing secondary School. 3rd. ed. New York : The
Maxmillian Company, 1968.

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญของลูกจ้างประจำใหม่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับขวัญ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย / ลงใน.....หน้าข้อความที่เป็นสภาพจริง ๆ เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ที่

.....1) วิทยาเขตหาดใหญ่

.....2) วิทยาเขตปัตตานี

.....3) วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต

2. เพศ

.....1) ชาย

.....2) หญิง

3. ปีนี้ท่านมีอายุ

.....1) ต่ำกว่า 30 ปี

.....2) 30-40 ปี

.....3) สูงกว่า 40 ปี

4. สภาพการสมรส

.....1) โสด

.....2) แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน

.....3) แต่งงานแล้วแยกกันอยู่

.....4) หย่าร้าง เป็นหม้าย

5. ระดับการศึกษา

.....1) ไม่เกินประโยคประถมศึกษาปีที่ 4

.....2) สูงกว่าประโยคประถมศึกษาปีที่ 4

6. อายุราชการ นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้จนถึงปัจจุบัน
-1) ต่ำกว่า 5 ปี
 -2) 5-10 ปี
 -3) 10 ปีขึ้นไป
7. ระดับขั้นเงินเดือน (ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือนเท่าไร)
-1) ไม่เกิน 5,000.-บาท
 -2) เกิน 5,000.-บาท *
8. ลักษณะหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
-1) คณะฯ
 -2) กอง, สำนัก
 -3) โรงพยาบาล

ตอนที่ 2

ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ○ รอบตัวเลขหลังข้อความในช่องที่ท่านมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นๆ เพียงข้อละ 1 วง ให้ตรงกับความคิด และความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ขอความกรุณาตอบทุกข้อด้วยตัวของท่านเอง

ตัวอย่างการตอบ

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| (0) | ท่านรู้สึกอยากเปลี่ยนงานใหม่ อยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (00) | งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะ ท้าทายและจูงใจให้อยากทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ เพียงใด

ความหมายของมาตราส่วน

| | | |
|----------------------|---------|--|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริงโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ |
| เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ผู้ตอบตัดสินใจเด็ดขาดลงไปไม่ได้ว่าผู้ตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิงโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ |

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของลูกจ้างประจำ

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 1. | ผู้บริหารส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | นักศึกษาให้ความเป็นกันเองและนับถือท่านสม่ำเสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและการดำเนินงานให้ท่านทราบ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | ลูกจ้างประจำส่วนใหญ่ร่วมมือกันสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานที่สังกัด | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเวลาท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานนี้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. | ในระยะนี้ท่านไม่ได้คิดถึงเรื่องการย้ายหรือการลาออกจากหน่วยงานนี้เลย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำงานของหน่วยงานนี้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. | ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | ท่านคิดว่าข้อเสนอแนะของท่านและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังและนำไปปฏิบัติ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 12. | เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะทำ งานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. | เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ร่วมมือในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | เพื่อนร่วมงานของท่านตั้งใจทำ งานในหน้าที่ อย่างเต็มความ สามารถ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. | เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ ไม่ลาหยุดราชการ หรือละทิ้ง หน้าที่ไปโดยไม่จำเป็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. | เมื่อได้รับมอบหมายงาน ลูกจ้าง ประจำส่วนใหญ่จะรับผิดชอบงาน นั้นๆ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. | งานที่ท่านกระทำอยู่ในระยะนี้ สามารถทำได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นส่วนใหญ่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. | ท่านสามารถปฏิบัติ งานตาม นโยบายของหน่วยงานนี้ได้อย่าง เต็มที่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. | งานที่เพื่อนร่วมงานของท่าน กระทำอยู่ในระยะนี้ได้รับความ ร่วมมือจากทุกฝ่าย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | ท่านทราบหน้าที่ การงานใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านทำหน้าที่ อยู่อย่างชัดเจน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. | เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะให้ ความสุขแก่ครอบครัวของท่านได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. | งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาส ก้าวหน้า | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 23. | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ (2 ชั้น) จากผู้บริหารอย่างยุติธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. | เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานสูง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. | ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่องเมื่อท่านทำงานสำเร็จเป็นผลดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. | ผลงานของลูกจ้างประจำในหน่วยงานได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. | ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. | ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. | เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนมีความรู้และมีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. | เพื่อร่วมงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ได้ทัดเทียมกัน ซึ่งก็คือความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเคยมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญๆ ให้ท่านทำ เนื่องจากว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 33. | ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ ลูกจ้างประจำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. | หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ท่านทำ กิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35. | ผู้บังคับบัญชาของท่านและเพื่อน ร่วมงานของท่าน เห็นว่าท่านเป็น บุคคลที่มีความสามารถในด้าน ต่างๆ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. | ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็น ลูกจ้างประจำที่มีความสามารถ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. | ท่านมีความพอใจที่มียามรักษา ความสงบเรียบร้อยและปลอดภัย สามารถ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. | ผู้บริหารมีความสนใจต่อผลงานที่ ท่านทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. | อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและ มั่นคงปลอดภัย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40. | หน่วยงานนี้จัดสวัสดิการต่างๆ ให้ เพียงพอกับความต้องการของ ลูกจ้างประจำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41. | ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อการ บำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มั่นคง ปลอดภัย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42. | ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานของท่านในหน่วยงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 43. | เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนใน เรื่องส่วนตัวหรือการงานเพื่อนร่วม งานของท่านให้ความช่วยเหลือ ท่านเป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 44. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถให้คำปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45. | ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษลูกจ้างประจำด้วยอารมณ์แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผลที่ควรเสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46. | ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชาของท่านในการบริหารงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47. | ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48. | หน่วยงานนี้มีเกณฑ์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำเป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49. | ท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่หน่วยงานบริหารให้ท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50. | ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51. | หน่วยงานนี้ให้บริการทางด้านนั้นหนาแน่นแก่ลูกจ้างประจำและครอบครัว | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52. | อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอทั้งมีความสะดวกในการที่จะนำไปใช้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53. | ถ้าท่านมีโอกาที่จะเลือกอาชีพใหม่อีกสักครั้งหนึ่ง ท่านก็จะเลือกอาชีพนี้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| 54. | ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารงานในหน้าที่จนได้รับคามนิยมอย่างกว้างขวาง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55. | งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่านและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56. | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57. | ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแนะนำในวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58. | ท่านรู้สึกว่าข้าราชการ อาจารย์ในหน่วยงานนี้มีความรักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 59. | สภาพการทำงานในหน่วยงานนี้ส่งเสริมให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวก | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 60. | บรรยากาศในหน่วยงานนี้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 61. | เพื่อนร่วมงานของท่านมีความนิยมชมชอบในความรู้ความสามารถของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 62. | เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติกันอยู่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 63. | ในหน่วยงานนี้ไม่เคยมีการแอบอ้างเอาผลงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |