

การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2556

การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ปริญญาานิพนธ์
ของ
พิชชาภัสส์ ธนัญญูจันทานนท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การร่างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2556

พิชชาภัสส์ ธนัญญุทานนท์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์:
อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง, อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 804 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง (r) .20 – .76 ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค มีค่า 0.88

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

THE CONSTRUCTION OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY EMPLOYEES FOR
WORKING MORALE TEST



AN ABSTRACT
BY
PITCHAPAUT TANUTCHUTANON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University

October 2013

Pitchapaut Tanutchutanon. (2013). *The construction of srinakharinwirot university employees for working morale test*. Master thesis, M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisory Committee: Dr. Suwaporn Semheng, Dr. Duangduen Saetang.

The main purposes of this research were to construct and find out the quality of srinakharinwirot university employees for working morale test and to compare working group the srinakharinwirot university employees with the different level. The sample consisted of 804 personnel working at Srinakharinwirot University during 2012 fiscal year, by using the stratified random sampling technique. Research tool was the morale test. Factor analysis and one way analysis of variance were used for the data analysis.

The research results were as follows:

1. The morale test for srinakharinwirot university employees the item discrimination index ranged from .205 – .765 From the confirmatory factor analysis, it was found that morale test for working consisted of ten factors which were company policies, supervision, advancement, work content, job security, working condition, recognition, interpersonal, achievement and responsibility. The construct validity of the ten factors were 0.93, 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 and 0.40 respectively. The factor loading ranged from 0.40 - 0.93 and the reliability was 0.88

2. The morale on working achievement, recognition, working condition, supervision, interpersonal for srinakharinwirot university employees with the different level had difference values with a statistical significant of 0.5, but The morale on working on responsibility, work content, advancement, job security and company policies was found not different.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

พิชชาภัสส์ ธนัญญูจาทานนท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง)

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเณร์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง)

(อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีของ อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง ประธานควบคุมปริญญาานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษาความช่วยเหลือตลอดทั่วทั้งข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้คำแนะนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญาานิพนธ์นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เฝ้า และอาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะอันมีคุณค่ารวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปริญญาานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์พิพัฒน์ นวลอนันต์ คุณปริดา อ้วนล้ำ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเครื่องมือ ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ/หน่วยงาน คณาจารย์ บุคลากร มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ประสิทธิภาพประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าอย่างยิ่งกับผู้วิจัย และได้หล่อหลอมให้ศิษย์เป็นนักวัดผลที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่อารี ใจดี และครอบครัวที่ช่วยสนับสนุน ทั้งกำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อให้ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการวัดผล การศึกษาที่เป็นกัลยาณมิตรทั้งในช่วงเรียน และการทำปริญญาานิพนธ์ คุณค่าและประโยชน์ที่บังเกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้ขออุทิศส่วนกุศลให้คุณพ่ออภิรัช แก้วคง ผู้ที่ปรารถนาจะเห็นผู้วิจัยได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงสุด รวมทั้งคณาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณงามความดี ตลอดจนประสิทธิภาพวิทยาการความรู้ให้จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

พิชชาภัสส์ ธนัญญ์จุฑานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ.....	9
ความหมายของขวัญกำลังใจ.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ.....	14
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.....	19
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจ.....	31
การสร้างและพัฒนาแบบวัดด้านจิตพิสัย.....	31
การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
งานวิจัยต่างประเทศ.....	45
งานวิจัยในประเทศ.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	105
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	105
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	105
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก.....	121
ภาคผนวก ข.....	132
ภาคผนวก ค.....	139
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	141

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แนวโน้มมาตรวัดของดิเคอร์ท์.....	32
2 แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประจำปีงบประมาณ 2555) จำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชา หน่วยงานและกลุ่มงาน.....	51
3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประจำปีงบประมาณ 2555) จำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชา หน่วยงานและกลุ่มงาน.....	53
4 ขอบเขตในการกำหนดข้อคำถาม.....	56
5 เกณฑ์การให้คะแนน.....	62
6 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ ก่อนและหลังการคัดเลือกจำแนกตามรายด้าน และรวมทั้งฉบับ.....	69
7 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของคะแนนที่ได้จากการวัดของแบบวัด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (N = 804).....	70
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 1 ความสำเร็จ (N = 80).....	73
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 2 การยกย่อง (N = 804).....	75
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ (N = 804).....	77
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 4 ลักษณะของงาน (N = 804).....	79
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 5 ความก้าวหน้า (N = 804).....	81
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 6 สภาพการทำงาน (N = 804).....	83
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 7 ค่าตอบแทน/ความมั่นคง (N = 804).....	85
15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 8 นโยบายขององค์การ (N = 804).....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 9 การบริหารงาน (N = 804).....	89
17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (N = 804).....	91
18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	92
19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	95
20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	96
21 ค่าสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ (N=804).....	97
22 การเปรียบเทียบความแปรปรวนขององค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม กลุ่มงานที่ปฏิบัติ (N=804).....	100
23 ผลเปรียบเทียบพหุคูณของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน.....	101
24 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่อง ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน.....	102
25 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน.....	102
26 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน.....	103
27 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน.....	103

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 กรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบ.....	8
3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg).....	18
4 ขั้นตอนการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	54
5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 1 ความสำเร็จ.....	72
6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 2 การยกย่อง.....	74
7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ.....	76
8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 4 ลักษณะของงาน.....	78
9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 5 ความก้าวหน้า.....	80
10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 6 สภาพการทำงาน.....	82
11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 7 ค่าตอบแทน/ ความมั่นคง.....	84
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 8 นโยบายขององค์การ โมเดลการ.....	86
13 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 9 การบริหารงาน.....	88
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 10 ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล.....	90
15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	94

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ทั้งองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากขององค์ประกอบหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นที่ ปัจจัยระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2541: 2) ดังนั้น ในองค์การทุก ประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์การ ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงินแม้จะมี บริบูรณ์เพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ผู้บริหาร จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการในการใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุ และบุคคลให้สามารถ ดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

มูลเหตุแห่งความสนใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ ซึ่งความต้องการของบุคคลนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าความต้องการของคน ได้รับการตอบสนองแล้ว ขวัญกำลังใจของเขาจะดีขึ้น หรือสูงขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่นเดียวกัน ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญมากทั้งนี้เชื่อว่าถ้าบุคคลมีขวัญ ดีจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม และบุคลากร พยายามเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การดีขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว แม้มีปัจจัยต่างๆ มาสนับสนุนการทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้ ที่ว่าให้คนเต็มใจทำงานเป็นเรื่องยาก และหากคนเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มเม็ดเต็มหน่วยหาได้ ไม่ ขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือน สุขภาพของมนุษย์ ต้องการให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะขวัญกำลังใจส่วนบุคคลหรือขวัญกำลังใจขององค์กร อันเป็นส่วนรวม ขวัญ กำลังใจจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์กรเพราะเมื่อขวัญกำลังใจ ของสมาชิกในกลุ่มดีย่อมหมายความว่า วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่มาขัดขวางและให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานทุกคนดี งานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การปรับเปลี่ยนหรือระบบและปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะทำให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการยิ่งขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็นพนักงาน และลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจออกระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงเป็นทางออกสำหรับ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีปัญหาค่อนข้างมากดังกล่าวในข้างต้น (สุธรรม อารีกุล; และคณะ. 2540: 384) โดยรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551 คือ ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 จากมาตรการลดอัตรากำลังคนนี้ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐได้รับผลกระทบทั้งทางด้านอัตรากำลังคน และระเบียบการบริหารงานบุคคล ที่ต้องเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด การบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ โดยเฉพาะที่แตกต่างหากจากข้าราชการ ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดขึ้นเองได้ และในการจ้างบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะมีสัญญาจ้าง ซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้าง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลนี้จึงน่าจะทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ในการที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการกำหนดกรอบภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจนได้เองนั้น เมื่อปฏิบัติงานจริง พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้ปฏิบัติงานตามกรอบภาระงานที่หน่วยงานกำหนด อีกทั้งระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากระบบสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งใช้แบบประเมินแบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เพียงแต่แยกสายการปฏิบัติงาน ทำให้แบบประเมินไม่ครอบคลุมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และในส่วนของ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยยังได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง ในขณะที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นปีละ 2 ครั้ง รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับยังไม่เทียบเท่ากับสวัสดิการของข้าราชการ และจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งพนักงาน

มหาวิทยาลัยยังมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดกา
 อบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ ข้าราชการในหน่วยงานมักจะได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อน
 และมหาวิทยาลัยยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากร ถึงแม้ว่าจะมีการส่งบุคลากรไปอบรมอยู่บ้างแต่ยัง
 เป็นไปอย่างไม่เต็มรูปแบบ รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
 ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ปัญญา คามี. 2553: สัมภาษณ์)

จากเหตุผลที่ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากร ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน
 ของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามภารกิจของมหาวิทยาลัย
 ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
 สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นประโยชน์ด้านข้อมูลและแนวทางสำหรับ
 ผู้บริหารในการปรับปรุงและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกิดประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผลสูงสุด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
 สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านค่าอำนาจจำแนก ด้านความเที่ยงตรง และ
 ด้านความเชื่อมั่นของแบบวัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะได้แบบทดสอบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
 สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีคุณภาพ ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอส์เบิร์ก
 (Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย เป็นแบบวัดที่สะดวกต่อการตอบคำถาม
 ของผู้ถูกทดสอบ และง่ายต่อการตรวจให้คะแนน ทำการตรวจสอบคุณภาพหลายขั้นตอน ทำให้ได้
 ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อสามารถนำไปใช้ประกอบแนวทาง ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 รวมทั้งเป็นทิศทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 1,140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 804 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงาน และกลุ่มงานเป็นชั้น (Strata) และมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรที่ศึกษาทางด้านคุณภาพของแบบวัดขวัญกำลังใจ ได้แก่
 - 1.1 ค่าอำนาจจำแนก
 - 1.2 ค่าความเที่ยงตรง
 - 1.3 ค่าความเชื่อมั่น
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบ ได้แก่
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ
 - 2.1.1 กลุ่มงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็น
 1. กลุ่มงานบริหารและธุรการ
 2. กลุ่มงานคลังและพัสดุ
 3. กลุ่มงานบริการการศึกษา
 4. กลุ่มงานนโยบายและแผน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
 1. ด้านความสำเร็จ
 2. ด้านการยกย่อง
 3. ด้านความรับผิดชอบ
 4. ด้านลักษณะของงาน
 5. ด้านความก้าวหน้า
 6. ด้านสภาพการทำงาน

7. ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง
8. ด้านนโยบายขององค์กร
9. ด้านการบริหารงาน
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากสภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นการมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่เราสามารถปฏิบัติได้ และไม่กังวลในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง และความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างการเตรียมตัวก่อนกระทำกร หรือทำงานที่จะทำหรือได้รับมอบหมาย เป็นการทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับงาน และหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน ทั้งจากบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) ดังนี้

- (1) ด้านความสำเร็จหมายถึง ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย
- (2) ด้านการยกย่อง หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- (3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- (4) ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติ จนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน
- (5) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนอกจากนั้นรวมถึงการพิจารณา ความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม
- (6) ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

(7) ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง หมายถึง เงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล ด้านความแน่นอนคงทนของตำแหน่งงานและองค์การ ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

(8) ด้านนโยบายขององค์การ หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(9) ด้านการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

(10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

2. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามของขวัญกำลังใจเพื่อใช้ในการประเมินขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับบรรจุเข้ารับเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ งบประมาณได้คณะ ฯ/มหาวิทยาลัย/แผ่นดิน สาย ข และสาย ค ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ในกลุ่มงานที่ทำหน้าที่งานบริหารและธุรการ ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัยและการบริหารทางวิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสายงานบริหารและธุรการต่าง ๆ (บุคลากรสาย ค) นักวิชาการในสายวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ (บุคลากร สาย ข) เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการ โสวัตศนศึกษา นักวิจัย บรรณารักษ์ และผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็นต้น

4. คุณภาพของแบบวัด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดประกอบด้วย

4.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง การแสดงหลักฐานจากการลงความเห็น ว่าแบบวัดสามารถจำแนกขวัญกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็นกลุ่มที่มีขวัญกำลังใจสูง และกลุ่มที่มีขวัญและกำลังใจต่ำได้อย่างถูกต้องตามที่ต้องการวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบวัดแต่ละข้อกับคะแนนแต่ละด้านของแบบวัด (Item-total correlation coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพ คือข้อที่ค่า r ค่ามากกว่า 0.2 ขึ้นไป

4.2 ค่าความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถทำหน้าที่วัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงกับคุณลักษณะหรือจุดประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องตามนิยามที่กำหนดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงของแบบวัด ดังนี้

4.3.1 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) หมายถึง การแสดงหลักฐานจากการลงความเห็นว่าเป็นแบบวัดสามารถวัดขวัญกำลังใจได้ตรงตามลักษณะที่นิยามไว้ (Trait) ซึ่งหาได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามที่ได้นิยามไว้หรือไม่ แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruency : IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

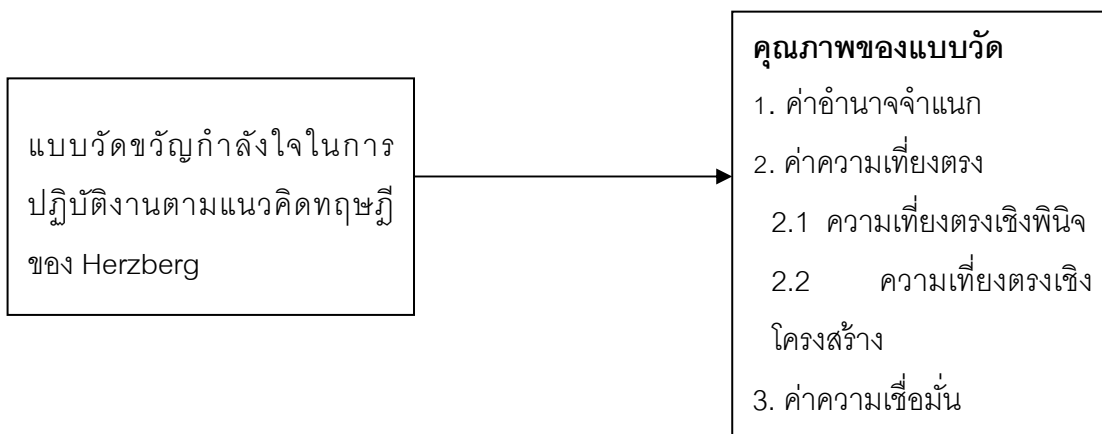
4.3.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) หมายถึง การแสดงหลักฐานจากการลงความเห็นว่าเป็นแบบวัดสามารถวัดได้ตรงตามขอบเขตของความหมายและองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำหนดไว้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดขวัญกำลังใจที่สามารถวัดขวัญกำลังใจของผู้ตอบได้คงที่แน่นอน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient : α)

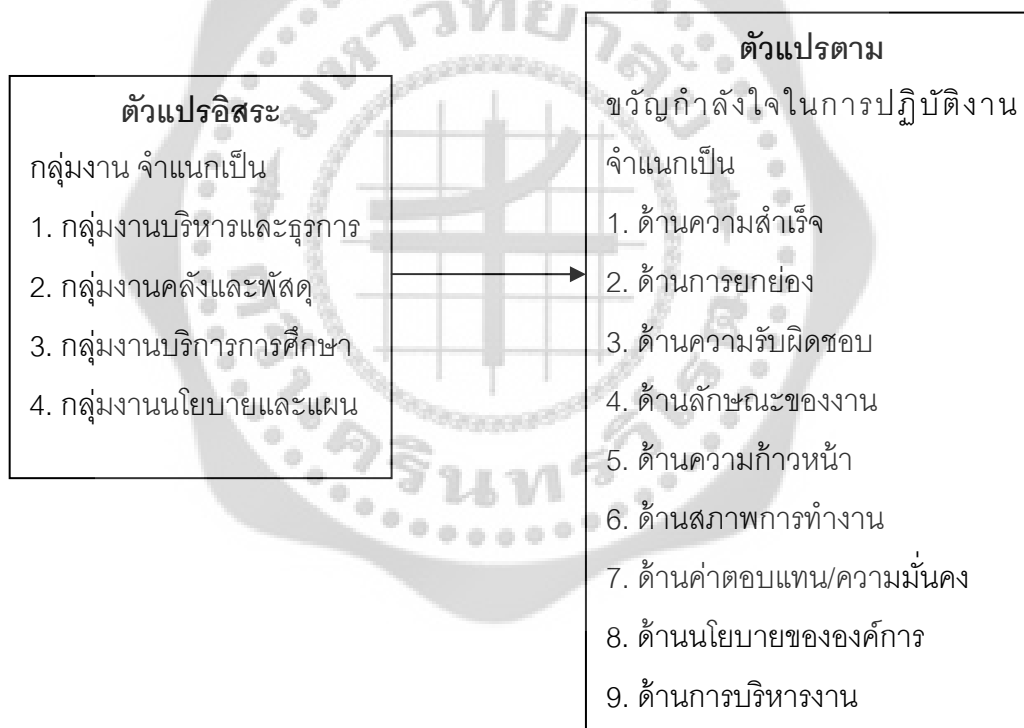
5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลการศึกษา การบริหารงานบุคคลหรือจิตวิทยา จำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของนิยามกับข้อคำถามในแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอิร์สเบิร์ก (Herzberg) พัฒนาทฤษฎีซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 10 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์การ ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบ

สมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ
 - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ
 - 1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจ
 - 2.1 การสร้างและพัฒนาแบบวัดด้านจิตพิสัย
 - 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2539: 130) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ ว่าหมายถึง สิ่งที่ไม่ได้ตนนิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสียซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

เสนาะ ตีเขาว์ (2535: 296) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ (Morale) หมายถึง สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ

อารี เพชรผุด (2547: 12) ได้ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง เป็นสภาวะความรู้สึก และ อารมณ์ จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน และมีองค์ประกอบหลายอย่าง

สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 453) ได้ให้ความหมายของ ขวัญไว้ว่า เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2547: 239) ได้ให้ความหมายของ ขวัญไว้ว่า หมายถึง อารมณ์ หรือแรงผลักดัน ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มของบุคคลที่ทำงานด้วยกัน

จำนง สมประสงค์ (2527: 126) ได้ให้ความหมายของ ขวัญไว้ว่า เป็นองค์ประกอบแห่งคุณภาพของคนอย่างหนึ่งซึ่งมองด้วยสายตาไม่เห็นเพราะเป็นเรื่องของจิตใจภายในแต่ละคน

พัชรี ศรีสังข์ (2534: 32) ได้ให้ความหมายของ ขวัญกำลังว่าเป็นนามธรรม เป็นสภาวะการณ์ของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมและต่อการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจคือความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากสภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นการมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่เราสามารถปฏิบัติได้ และไม่กังวลในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ด้วยความกระตือรือร้นใจ มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง และความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างการเตรียมตัวก่อนกระทำกร หรือทำงานที่จะทำหรือได้รับมอบหมาย เป็นการทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับงาน และหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน ทั้งจากบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจแยกออกเป็นลักษณะใหญ่ 3 ประเภท คือ

1. เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน ขวัญของคนขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเข้าใจของคนงานที่มีต่อสิ่งที่เขาได้เห็นมา ถ้าหากความสามารถที่จะเข้าใจมีน้อยก็เป็นเรื่องยากที่จะอธิบายชี้แจงให้คนงานเปลี่ยนแนวความคิดของตนเอง หรือมีทัศนคติในทางที่ต้องการ ในกรณีนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ซึ่งนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว จะต้องมีความสามารถในทางใช้เหตุผล

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารมีอิทธิพลต่อขวัญของคนงานได้ 2 ลักษณะคือ ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้สำหรับในส่วนที่เป็นหลักการก็ได้แก่การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์การติดต่อสื่อสารและกระบวนการเกี่ยวกับวินัย สวัสดิการหรือการปรึกษาแนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้นที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญของคนงานซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนลักษณะที่สองที่เป็นเรื่องของกฎเกณฑ์กับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ คือหลักการที่ถูกต้องทุกอย่างแต่การกระทำเป็นอีกอย่างหนึ่ง

3. เกิดจากสภาพแวดล้อม สมาคมแรงงานนับว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อขวัญของ คนงาน เพราะสมาคมเป็นผู้รักษาส่วนได้เสียของคนงาน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งทางแรงงานขึ้นสมาคมเป็น ฝ่ายสั่งการให้คนงานมีปฏิริยาต่อนายจ้าง เช่น การนัดหยุดงาน ปัจจัยภายนอกอย่างอื่นก็ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน สุขภาพของ คนงาน ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย และ ประสบการณ์บางอย่างในชีวิต (เสนาะ ตีเขารวี. 2535: 299-300)

ความสำคัญของขวัญในการบริหารงานบุคคล (จำนง สมประสงค์. 2527: 427)

ความสำคัญของขวัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุก ๆ อย่าง เป็นที่ยอมรับกันอย่าง กว้างขวางทั้งในวงการปฏิบัติภารกิจสงครามและในการปฏิบัติงานธุรกิจอุตสาหกรรม ขวัญของทหาร ในกองทัพย่อมขึ้นอยู่กับแม่ทัพเป็นสำคัญ แม่ทัพผู้ซึ่งยอมรับในความสำคัญของขวัญในกองทัพก็ ย่อมจะบันดาลให้กองทัพดำเนินภารกิจในการรบประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

จึงพิจารณาเห็นได้ว่า ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมมือกันอย่างแท้จริงนั้น อาจต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบของขวัญ ซึ่งถือว่าขวัญก็เป็นสาระสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จในทุก ๆ องค์การ

องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516: 454)

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญ และความสำเร็จ ขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตน พึงพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึง ระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตนี้มีผลต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี (อารี เพชรผุด. 2547: 54-55)

1. คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความนับถือตัวเอง เป็นงานที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ เป็นงานที่ทำให้เขาแสดงความสามารถ เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมา เป็นงานส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ทำทายเป็นงานที่เปิดโอกาสได้ท่องเที่ยวเดินทางพบเห็นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ทำให้เขามีการเปลี่ยนแปลงคนงานจะมีกำลังขวัญสูง

2. การนิเทศงาน ถ้าคนงานรู้ว่าผู้นำหรือผู้บังคับการคำนึงถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ความปลอดภัย ไม่ก้าวร้าว รักษาความมั่นคงสัญญา เป็นคนสังคมดี ซื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ได้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวคนงานว่าควรปฏิบัติในสถานภาพอย่างไร ให้ความสนับสนุน เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และมีความใกล้ชิดกับคนงาน คงเส้นคงวา เกี่ยวกับระเบียบ วินัย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นคนรอบรู้ และมีอำนาจในการตัดสินใจ และให้โอกาสคนงานร่วมในการตัดสินใจด้วย ถ้าคนงานได้รับรู้และได้พบผู้บังคับการมีลักษณะดังกล่าว คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการทำงาน สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังขวัญคนงานสูง คือสภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี น่าสนใจ เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่าง ๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีดนตรี แสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละผลัดก็เหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนัก

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง หรือเงินเดือนก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งในการทำงาน ที่ทำให้คนที่ทำงานมีกำลังขวัญสูง หรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าเงินเดือนสูง มีการแบ่งปันกำไรและรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสีย บางอย่างก็มีการจ่ายชดเชยอย่างยุติธรรม

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่คนทำงานกำลังขวัญสูงหรือต่ำ คนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความชอบโดยพิจารณาจากการทำงาน หรือพิจารณาจากความสำคัญก่อนหลัง หรือการพิจารณาความดีความชอบมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้ว ทำให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กำลังขวัญสูง คือคนงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง เขาจะต้องมีงานทำไปเรื่อย ๆ ไม่ใช่บริษัทจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ บริษัทหรือองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของคนงาน บริษัทมีกิจการดี คนงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ องค์ประกอบฝ่ายองค์การและการจัดการก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่น ทศนคติที่องค์การ หรือบริษัทมีต่อองค์การกรรมกร เพราะคนงานเป็นสมาชิกขององค์การกรรมกร ดังนั้นถ้าบริษัทมีทศนคติที่ดีต่อองค์การกรรมกร คนงานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วย องค์การหรือบริษัทมีนโยบายส่งเสริมที่มักี่ฟ้าของบริษัท พัฒนาที่อยู่อาศัยให้คนงาน ทำให้คนงานภาคภูมิใจในชื่อเสียงและผลผลิตขององค์การหรือบริษัท มีการจัดฝึกอบรมให้กับคนงานในด้านต่าง ๆ

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม คนงานจะรู้สึกสบายใจ และมีขวัญดีถ้าหากว่าเขาทำงานอยู่ในกลุ่มลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกัน รวมทั้งลักษณะของเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว

9. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารภายในองค์การก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น เช่น การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์การให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพของคนงานหรือลูกจ้างในองค์การเป็นระยะ หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการทำงานให้คนงานหรือบุคคลในองค์การได้ทราบ ชี้ให้เห็นสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์การ

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ เมื่อคนงานทำงานอยู่กับบริษัทหรือองค์การ หรือโรงงานอุตสาหกรรมก็ย่อมที่จะต้องการผลตอบแทน เช่น มีการลาพักผ่อนประจำปีโดยการจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักผ่อนชั่วคราว ค่ารักษาพยาบาล ประกันภัย

ประโยชน์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516: 453 – 454)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน
เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลัง
สามัคคี
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลหรือองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดีคือ (วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2547: 244 – 245)

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสรื่นเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นถูกต้อง และเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจ หรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของเขา
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน
7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้ม
แย้มแจ่มใส
8. สมาชิกในหน่วยงาน จะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขดีอยู่ตามเดิมแม้จะมีเหตุ
ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนด
ทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้นักคิดเกิด
ความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้นักคิดมี
พฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์;
และคณะ. 2545: 305)

1. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired – Needs Theory)

แอตकिनสัน (Atkinson. 1964: 47) ได้ให้ความเห็นว่า คนที่สุขภาพสมบูรณ์เป็นผู้มีพลัง พลังนี้จะถูกปล่อยและใช้ออกมาขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์และโอกาส ความพยายามต่างๆ ของคน มีเป้าหมายบางอย่าง ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจ ความคาดหวังถึงความสำเร็จ และคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย Atkinson ยังเสนอแบบจำลองที่เน้นความแตกต่างของบุคคล คือ มีความต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจและความต้องการทางสังคม จะถูกปล่อยออกมามากกว่าความพอใจการทำงานจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เป็นมิตร หรือทำงานตามลำพังแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะน้อยลง จากการวิจัยของ McClelland ที่สรุปโดย Atkinson ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จสามารถกระตุ้นได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะหลายอย่างคือ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองที่ไม่ยุ่งยากมากเกินไป และการคำนึงถึงความเสี่ยง และการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูล ย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด

2. ทฤษฎี ERG

เดอ์สัน (Alderson. 1996: 372) ได้สรุปสาระของทฤษฎี ERG โดยย่อ ได้ลำดับความต้องการของ Maslow เหลือ 3 ชั้น คือ

1. ชั้นความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs)
2. ชั้นความต้องการสัมพันธ์ (Relation Needs)
3. ชั้นความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs)

โดยทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่า บุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ ก่อนที่จะมีความต้องการในชั้นถัดไป แต่เขาพบว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้ต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไปด้วย เช่น ต้องการมีเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการดำรงอยู่) สามารถเกิดไปพร้อม ๆ กับความต้องการการชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) และยังพบอีกว่า ลำดับความต้องการมีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคคล

3. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 85-89) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการไว้ 5 ชั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs and Need for Security) การต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือนและการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่นในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อของตนเอง และรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and Love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูง ที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การได้มาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Needs Hierachy) มีหลักเบื้องต้นอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการที่มนุษย์มีนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อสนใจในความต้องการหนึ่งแล้ว ก็ยังต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2. อิทธิพลใด ๆ ที่จะมีผลต่อความต้องการของมนุษย์ อยู่ในความต้องการลำดับขั้น นั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการลำดับขั้นนั้นได้รับการตอบสนองให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดอิทธิพลไป แต่ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเข้ามามีอิทธิพลต่อไป

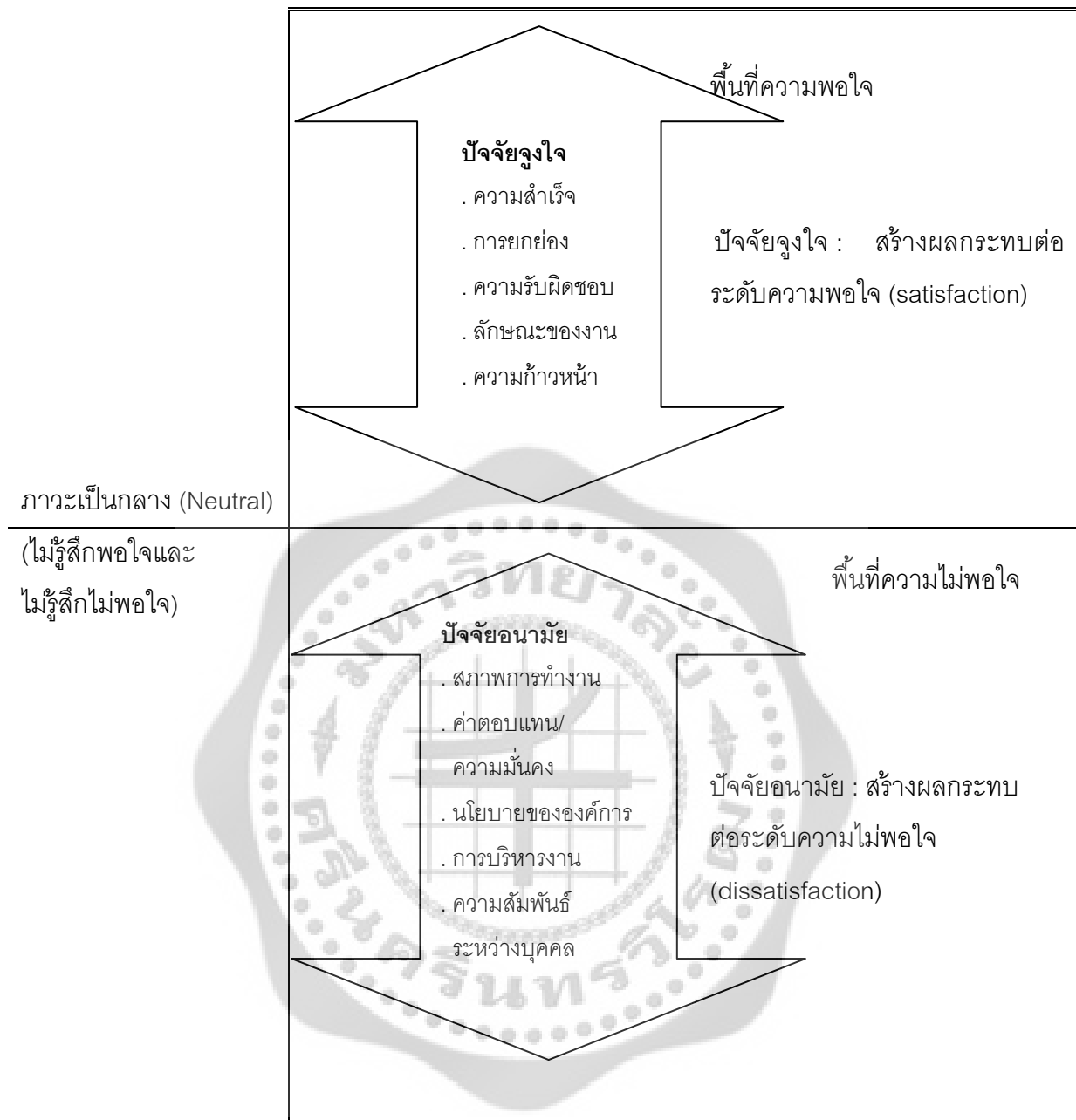
3. ความต้องการของมนุษย์ จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็ตามมา

4. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg)

เฮอส์เบิร์ก และคณะ (Herzberg; et al. 1959: 85-90) ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือค้ำจุนไม่ให้เกิดข้อถกเถียง ไม่อยากทำงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจเรียกว่า**ปัจจัยจูงใจ (motivators)** โดยจุดกึ่งกลางรูปคือสภาวะเป็นกลาง (neutral) เป็นภาวะที่พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกว่าพอใจและไม่รู้สึกรู้สึกว่าไม่พอใจ ปัจจัยในกลุ่มแรกที่เรียกว่าปัจจัยอนามัยนั้นจะเกี่ยวข้อง

กับความต้องการในระดับล่างของคนเราและเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแวดล้อมของงาน (job context) เสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อไรก็ตามที่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้บกพร่องหรือไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (dissatisfaction) ขึ้นทันที แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยอนามัยที่ดีก็ไม่ได้แปลว่าจะเกิดความพอใจ (satisfaction) หรือแรงจูงใจขึ้นในงาน เป็นแต่เพียงว่าจะทำให้ความไม่พอใจลดหรือหมดไปเท่านั้นเอง เช่น การเปิดเพลงให้พนักงานฟังในขณะที่ทำงานหรือจัดหาหมอมารักษาประจำโรงงาน อาจจะช่วยลดความไม่พอใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานไปได้บ้าง แต่ไม่ใช่ว่าจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานได้ ดังนั้นการทำงานของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจจึงแยกจากกัน ปัจจัยอนามัยจะทำงานอยู่เฉพาะในส่วนในพื้นที่ความไม่พอใจ ดังนั้นแม้ภาวะอันตรายและเสียงดังในการทำงานซึ่งมีผลต่อความไม่พอใจของพนักงานจะถูกขจัดออกไป ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานพอใจหรือเกิดแรงจูงใจแต่อย่างใด จนกว่าเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยจูงใจ เช่นความท้าทาย ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและได้รับการยกย่อง เมื่อนั้นความพอใจและแรงจูงใจจึงจะบังเกิดขึ้น





ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg) (Richard L. Daft, Management, 6 th ed., Thomson 2003: 553)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือ ตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ที่มีมากขึ้น การได้รับการยกย่องในงานที่ทำ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบาย และการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

สำหรับองค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตาม การขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน และเห็นว่าในทฤษฎีของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) มีความครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาในการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากที่สุด

1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.1 ระเบียบข้อบังคับ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

องค์กรย่อยภายในมหาวิทยาลัย แบ่งได้หลายลักษณะที่สำคัญ คือ

1) องค์กรกำหนดนโยบายและควบคุม (Governing Organization) ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย
 2) องค์กรหลัก (Setting Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตบัณฑิต เช่น คณะ สถาบัน วิทยาลัย และ 2. องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุด สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักงานคณบดี เป็นต้น

3) องค์กรกิจกรรม (Activity Organization) เป็นองค์กรที่รวมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ บุคลากรอื่น ๆ และนิสิต ซึ่งมีความสนใจร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ตามวัตถุประสงค์เฉพาะ อันหมายรวมถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องเชิดชูผู้ทำประโยชน์ทางวิชาการ หรือทำประโยชน์ให้มหาวิทยาลัย การสร้างเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรมในวิชาชีพการทำประโยชน์ให้สังคม หรือการทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน

4) องค์กรกันชน (Buffering Organization) เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการทำให้มหาวิทยาลัยมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยองค์กรนี้ทำหน้าที่ในการศึกษาติดตาม สังเคราะห์ กระบวนการเปลี่ยนแปลงและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5) องค์การสมทบ (Affiliate Organization) เป็นองค์กรหรือสถาบันภายนอกมหาวิทยาลัยที่เข้ามาร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการในฐานะองค์การสมทบของมหาวิทยาลัย คณะมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยคณะจะมีหน้าที่หลักในการวิจัย การผลิตบัณฑิต ซึ่งอาจมีทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับสังคมและการบริการวิชาการ รวมทั้งการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะรวม 17 คณะ ในคณะมีสำนักงานคนบตี ทำหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนกิจกรรมของคณะ

สำนักงานคนบตีแบ่งลักษณะงานออกเป็น 4 งานได้แก่

- 1) งานบริหารและธุรการ
- 2) งานคลังและพัสดุ
- 3) งานนโยบายและแผน
- 4) งานบริการการศึกษา

ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่นี้ได้แก่ ข้าราชการ สาย ข สาย ค นอกจากนี้ยังมีคณะที่มีเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการด้วย ส่วนสถาบันและสำนักหลายแห่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภารกิจในด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับสำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนงานที่ทำหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นฝ่ายสนับสนุนส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยสำนักงานอธิการบดีมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

- 1) สร้างกลไกประสานงานกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยและองค์กรหรือภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งองค์กรต่างประเทศ เพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารโดยผ่านทางหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบหรือเจรจาทางธุรกิจ การสร้างกลไกติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต หรือการสื่อสารผ่านระบบอื่น ๆ รวมทั้งงานวิเทศสัมพันธ์

- 2) สร้างระบบและกลไกการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสร้างการเจริญเติบโตให้กับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบที่สามารถสร้างหลักประกันความอยู่รอดและความมั่นคงทางด้านทรัพยากรให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะต้องมีการวางแผนทางการเงินที่ดี จะต้องมีการวางแผนเป้าหมายในส่วนของการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหมายถึงระบบข้อมูลข่าวสาร (information) เพื่อการบริหาร การตัดสินใจ และการบริการ ระบบการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ (communication) ระบบทางกายภาพ ระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งระบบการจราจร ทั้งนี้เพื่อเอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

4) สร้างกลไกประสานนโยบายของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้แต่ละส่วนงานสามารถกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อมิให้การวางนโยบายและดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมีลักษณะแบบต่างคนต่างทำ ไม่สามารถตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้ นอกจากนี้ยังต้องสร้างระบบของการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานภารกิจของส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ด้วย

5) สร้างระบบการบริการนิสิตซึ่งเน้นที่การให้บริการทางวิชาการและกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้นิสิตเกิดกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตการเป็นนิสิตในชุมชนทางวิชาการ

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การสร้างระบบดำเนินการให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยในมาตรา 21 ของ ร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ระบุว่า “การดำเนินการของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและบุคลากรจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานในงานอาชีพตน”

1.3.2 ประเภทของบุคลากร

เสถียร คามีศักดิ์ (2553) ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเสร็จแล้ว ในเรื่อง ที่ 814/2547 ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกครั้งหนึ่งตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการส่งกลับมาให้นายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณา (วันที่ 8 มกราคม 2550) ก่อนจะส่งกลับไปให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) นำเสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ การบริหารจัดการองค์การของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีสาระที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

สถานภาพก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และ ลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และพนักงานซึ่งจัดจ้างโดยเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) ลูกจ้างชั่วคราว
- 4) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)
- 5) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยเงินเหลือจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินตามข้อ 4 (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)

6) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณเงินรายได้

7) พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ข้าราชการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมี 2 ทางเลือก คือ

1) อยู่เฉย ๆ เหมือนเดิม สถานภาพก็ยังคงเป็นข้าราชการเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้

2) เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงและต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างประจำ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมี 2 ทางเลือก คือ

1) อยู่เฉย ๆ เหมือนเดิม สถานภาพก็ยังคงเป็นลูกจ้างประจำเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้

2) เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงและต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวหรือกำหนดเวลาจ้าง โดยจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ไม่ได้เขียนกฎหมายบังคับรับรองไว้ นั่นหมายถึง ยังคงสภาพเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบดังกล่าว จนกว่าจะสิ้นสุด สัญญาจ้าง พนักงาน ตามมาตรา 81 ซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ให้แจ้งความจำเป็น หนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงิน รายได้ของมหาวิทยาลัย เป็นลูกจ้างชั่วคราวตามคำสั่งเดิมต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนั้น หากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดยอดหนุนทั่วไปที่เป็นเงินเหลือจ่าย ต้องหมายความร่วมมือในการทำงานกับลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย (ซึ่งไม่มีในสารบบปัจจุบันแล้ว) คือ มีสถานภาพสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยคณาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดประเภทบุคลากร ดังนี้

1. คณาจารย์ ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ แก่สังคม โดย คณะ สถาบัน และสำนัก ที่มีอาจารย์ประจำกำหนดสัดส่วนของภาระงานของคณาจารย์ ในด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคม ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของส่วนงาน

2. บุคลากรอื่น แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้สนับสนุนการศึกษา

2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ตามมาตรา 7 โดยอาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ผู้บริหารนโยบาย ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับ นโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี

2) ผู้บริหารวิชาการ ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานที่มีภารกิจ ทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน / สำนักที่ทำหน้าที่ ทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย

3) ผู้บริหารทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานตามมาตรา 7 ที่มี ภารกิจในการสนับสนุนการศึกษา โดยรวมถึง ส่วนงานของสำนักงานอธิการบดี สถาบัน / สำนัก สำนักงานคณบดี ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้บริหารที่ รับผิดชอบฝ่ายที่ตั้งขึ้นภายในส่วนงานด้วย

2.2 ผู้สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการบริการสังคม แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ผู้ปฏิบัติกรวิชาชีพ ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานซึ่งต้องใช้ความรู้ในวิชาชีพที่ต้องมีประสบการณ์ หรือทักษะ หรือวุฒิการศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานทางด้านคอมพิวเตอร์ นิติกร งานการบัญชี งานทางด้าน การแพทย์และพยาบาล เป็นต้น

2) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานทั่วไปที่ เกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ที่ไม่มีภาระระบุว่าต้องการ คุณสมบัติพิเศษทางด้านวิชาชีพ

ตำแหน่งผู้สนับสนุนวิชาการ ซึ่งอาจเป็นผู้ปฏิบัติกรวิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติกร ทั่วไปเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ตามมาตรา 7 โดยแต่ละส่วนงานจะจัดสรรกำลังคน กระจายไปตามลักษณะงาน โดยยึดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานของแต่ละส่วนงาน ตำแหน่ง ผู้สนับสนุนวิชาการแต่ละตำแหน่ง จะต้องมีคำบรรยายลักษณะงานที่สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์การ ประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดลักษณะของแต่ละตำแหน่งงานจะต้องยึด เป้าหมาย นโยบายแผนงาน และการดำเนินงานของส่วนงานเป็นหลัก ทั้งนี้ แต่ละส่วนงานสามารถ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานต่าง ๆ และคำบรรยายลักษณะงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ตามความเหมาะสม

1.3.3 ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารภายในของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541 ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2517

กรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดโครงสร้างลักษณะงานบุคคล การสายสนับสนุนวิชาการไว้ดังนี้ (บัญชา นิมประเสริฐ, 2542)

การแบ่งสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นไปตาม ก.ม.กำหนด ไว้ 4 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผน และงานบริการการศึกษา ซึ่งทั้ง 4 งาน ได้แยกปริมาณเป็นแต่ละหน่วย ดังนี้

1. งานบริหารและธุรการ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหาร เอกสาร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ และงานผลิตเอกสาร แบ่งงานออกเป็น 4 หน่วย คือ

1.1 หน่วยสารบรรณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับส่งหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือราชการ ภายใน-ภายนอก แยกประเภทหนังสือ เก็บรวบรวม ค้นหา เวียนหนังสือ แจกคำสั่ง ปิดประกาศ ทำลาย หนังสือ จัดการประชุม และงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดรับ - ส่งและ ได้ตอบหมวดจัดเก็บและค้นหา และหมวดประชุมและพิธีการ

1.2 หน่วยกรเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การรับสมัคร สอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ / เปลี่ยนตำแหน่งทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมและ ศึกษาน การไปประชุมสัมมนา การลาทุกประเภท การตรวจสอบบัญชีลงนามการปฏิบัติราชการและลูกจ้าง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการแบ่งเป็น 3 คือ หมวดบรรจุ และแต่งตั้งหมวดทะเบียนประวัติ และหมวดวินัยและฝึกอบรม

1.3 หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลรักษา อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ รวมทั้งเครื่องสาธารณูปโภคอื่น ๆ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดอาคารสถานที่ หมวดยานพาหนะ และหมวดซ่อมบำรุง

1.4 หน่วยผลิตเอกสาร มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพิมพ์หนังสือราชการและเอกสารวิชาการ รายงานประชุมและสัมมนา การถ่ายเอกสาร จัดทำสำเนาด้วยเครื่องอัดสำเนา การตรวจสอบดูแล อุปกรณ์การพิมพ์ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสารในสำนักงาน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดผลิตและบริการ และหมวดอุปกรณ์การผลิต

2. งานคลังและพัสดุ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน ด้านเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทตามงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ควบคุมรักษาเงินสด/เช็คของบุคลากร ควบคุมและวางแผนการเบิก/จ่ายเงินสำรองจ่าย ควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการใช้ปฏิบัติราชการและจัดทำบัญชีแยกประเภทพัสดุคงเหลือ เพื่อการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี แบ่งเป็น 2 หน่วย คือ

2.1 หน่วยการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทในระดับอุดมศึกษา ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้โดยอยู่ในวงเงินซึ่งได้รับงบประมาณแล้วตรวจสอบดูแลบัญชีใช้จ่ายตามงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ ตรวจสอบควบคุมเงินสำรองจ่าย โดยแบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดตรวจสอบและหมวดเบิกจ่ายและควบคุมดูแล

2.2 หน่วยพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การควบคุมดูแล เก็บรักษาวัสดุ/ครุภัณฑ์ที่ค้างจ่าย ตรวจสอบควบคุมบัญชีพัสดุ/ครุภัณฑ์ เบิกจ่ายวัสดุ / ครุภัณฑ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดจัดซื้อจัดจ้าง หมวดบัญชีพัสดุ และหมวดคลังพัสดุ

3. งานบริการการศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักศึกษาคณาจารย์ ข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา แผนการเรียน และแนวทางประกอบอาชีพและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แบ่งเป็น 3 หน่วย ดังนี้

3.1 หน่วยทะเบียนและประเมินผลการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัตินักศึกษา ตรวจสอบแก้ไขหลักฐานทางทะเบียน บันทึกประวัติและผลการสอบของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตรวจสอบรับรองผลการศึกษา ประกาศผลสอบ เก็บรักษาบัญชี รายงานผลการสอบและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางทะเบียน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดทะเบียน และหมวดประเมินผล

3.2 หน่วยกิจการนักศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำปรึกษาด้านหลักสูตรระดับอุดมศึกษา แนะนำแนวทางประกอบอาชีพ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทุนการศึกษา การจ่ายโทรเลข อนุญาต พัสดุไปรษณีย์ภัณฑ์ของนักศึกษา ใบบรรองความประพฤติ การส่งนักศึกษาฝึกงาน/ทัศนศึกษา งานศิษย์เก่า ประสานงานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาแบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดบริการให้คำปรึกษา หมวดแนะนำแนวการศึกษาและอาชีพ และหมวดส่งเสริมการศึกษา

3.3 หน่วยส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการงานห้องสมุดและงานด้านวิชาการ ประสานงานกับคณะกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรมและศูนย์วิจัยดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดพิมพ์ตำรา เอกสารการสอน เอกสารประกอบการสอนและคู่มือการสอน ตลอดจน เอกสารที่เกี่ยวข้องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการที่เกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็น 2 คือ หมวดห้องสมุด และหมวดประสานงานการบริการและศูนย์ทางวิชาการ

3.4 หน่วยโสตทัศนศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล บำรุงรักษา และให้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน และให้บริการเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษาแก่คณาจารย์ นักศึกษาและบุคลากร แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดอุปกรณ์และบำรุงรักษา หมวดผลิตสื่อและบริการอุปกรณ์ทางการเรียนการสอน

4. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการประจำปี ทั้งในส่วนที่เป็นแผนงาน/โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ จัดทำงบประมาณและงบประมาณการใช้จ่าย จัดเก็บรวบรวมและจำแนกประเภทของข้อมูลตามลักษณะต่าง ๆ ติดต่อบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัย และประสานความร่วมมือกับฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัยและฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 หน่วย คือ

4.1 หน่วยวิเคราะห์แผนและงบประมาณ รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำงบประมาณ ติดตามการประเมินผลการใช้เงินงบประมาณ ตลอดจนจัดทำแผน/โครงการ เพื่อพัฒนาระบบงานอาคารสถานที่และระบบสาธิตปฏิบัติ

4.2 หน่วยวิจัยสถาบันและสารสนเทศ รับผิดชอบจัดเก็บ รวบรวมและจำแนกประเภทของข้อมูลตามลักษณะงานต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการคาดการณ์/พยากรณ์ประสานเครือข่ายข้อมูล และจัดทำรายงานประจำปี

4.3 หน่วยวิเทศสัมพันธ์ รับผิดชอบติดต่อกับบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งในและนอกประเทศเพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานความร่วมมือกับฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อแสวงหาความร่วมมือทั้งในและนอกประเทศ ทางด้านการเงิน การทุนการศึกษา การแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การวิจัย และศึกษาดูงาน

ระเบียบการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/ว.572 ลงวันที่ 10 กันยายน 2542 และมติสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 7/2542 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2542 ประกอบด้วยมติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การประชุมครั้งที่ 8/2542 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 จึงจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชุดแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีระบบการสรรหา การจ้างและบรรจุแต่งตั้ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม วินัยและการรักษาวินัย และการฟื้นฟูสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

การสรรหา การจ้างและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหา การจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย มีหลักเกณฑ์และวิธีการ คือ จะให้ดำเนินการประกาศรับสมัครเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ ในการสรรหาบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและคัดเลือกให้ได้มาซึ่งผู้มีความสามารถ คุณลักษณะ หรือประสบการณ์ที่เหมาะสมกับข้อกำหนดภาระงานของตำแหน่งที่ต้องการ การประกาศรับสมัครโดยทั่ว ๆ ไปจะต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่งและสังกัด อัตราเงินเดือน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและคุณสมบัติทั่วไป ข้อกำหนดภาระงาน เงื่อนไขต่าง เช่น สัญญา การค้ำประกัน สวัสดิการ หลักฐานที่ใช้สมัคร วันเวลาสถานที่รับสมัครและสถานที่สอบ หลักเกณฑ์และวิธีการตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี โดยผู้สมัคร ต้องไม่เป็นโรคเรื้อรังในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้มีข้าราชการหรือพนักงานจากส่วนราชการอื่นร่วมเป็นกรรมการอย่างน้อย 1 คน และการบรรจุแต่งตั้งให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ตามลำดับบัญชีที่ประกาศผล โดยให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำสัญญาการปฏิบัติงานและจัดหาบุคคลค้ำประกัน (ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 และประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาการจ้างและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2545)

สิทธิประโยชน์ตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย

อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จะเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒกำหนด โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน คำนวณค่าจ้างตามวุฒิสูงสุดที่ได้รับในสาขาที่ตรงกับเงื่อนไขการจ้างและเพิ่มขึ้นให้อีกตาม ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน เฉพาะช่วงเวลาที่ได้ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ โดยตรงต่อส่วนราชการที่จะจ้าง ทั้งนี้ การนับประสบการณ์ให้นับเทียบปีที่ เป็นประสบการณ์ ตั้งแต่ 0.3 – 1.5 ปี

ประสบการณ์ทางอ้อม	วุฒิปริญญาตรี	เท่ากับ 0.3
ประสบการณ์ทางอ้อม	วุฒิปริญญาโท	เท่ากับ 0.6
ประสบการณ์ทางตรง	วุฒิปริญญาโท/เอก	เท่ากับ 1

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน กำหนดเลื่อนขึ้นพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง จากการประเมินผล การปฏิบัติงานทั้ง 2 ครั้ง ในรอบสัญญาการจ้าง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ส่วนราชการที่ได้รับการ จัดสรรเงิน พิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานในสังกัดลักษณะเป็นเปอร์เซ็นต์ (%) โดยให้คำนวณวงเงิน ที่ใช้เพิ่มค่าจ้างหลังจากสวัสดิการ ค่าเพิ่มประสบการณ์ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แล้วแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. ส่วน 90% แบ่งตามส่วนของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนราชการ
2. ส่วน 10% ให้กันไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อใช้พิจารณาเพิ่มให้กับพนักงานผู้ที่มีผลงานดีเด่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการบริหารพนักงาน กำหนดและให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง การพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น พัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด โดยให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี อย่างปีละ 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกำหนด องค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการประเมิน คือ ด้านภาระ งานในหน้าที่ ด้านคุณภาพ และปริมาณของผลงาน ด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และการพัฒนางาน ด้านคุณลักษณะนิสัยในการทำงานและด้านความ ประพฤติและการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ

1. คณะกรรมการกลางประเมิน กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. คณะ/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์กอง/ฝ่าย/โรงเรียนสาธิต มอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบ
3. พนักงานมหาวิทยาลัยให้ข้อมูลเบื้องต้น/ประเมินตนเอง จัดทำแฟ้มปฏิบัติงาน
4. คณบดี/ผู้อำนวยการ/ผู้ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้นโดยมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ร่วมงานไม่น้อยกว่า 3 คน ให้ข้อมูล/ประเมินเบื้องต้น
5. คณบดี/ผู้อำนวยการ แต่งตั้งคณะกรรมการประจำส่วนราชการ
6. กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น
7. คณะอนุกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยให้ความเห็นและกำหนดวงเงินที่ใช้ในการขึ้นค่าจ้าง
8. คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการอนุมัติและไม่อนุมัติในการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
9. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งแจ้งหน่วยงาน
10. หน่วยงานแจ้งผลสรุป แจ้งการพัฒนาปรับปรุงให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเพื่อการพัฒนาศักยภาพ หรือเพื่อการต่อสัญญาจ้างในรอบสัญญาใหม่

ผลการประเมินแบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ

1. ดีมาก/ดีเยี่ยม/ดีเด่น คือ ได้คะแนนระหว่าง 90-100
2. ดี คือ ได้คะแนนระหว่าง 80-89
3. พอใช้ คือ ได้คะแนนระหว่าง 70-79
4. ต้องปรับปรุง/พัฒนา คือ ได้คะแนนต่ำกว่า 70
5. ไม่เพิ่มค่าจ้าง (ต่อสัญญาจ้างได้) คือ ได้คะแนนต่ำกว่า 70
6. ไม่ต่อสัญญาจ้าง คือ ได้คะแนนต่ำกว่า 60

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 2 แบบ คือ

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการ
 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ
- (ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544)

วินัยและการรักษาวินัย

การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการโดยอนุโลม โดยโทษผิดวินัยมีสามสถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ปลดออก โดยพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยเล็กน้อย ให้หัวหน้าส่วนราชการว่ากล่าวตักเตือน ในกรณีที่

กระทำความผิดซ้ำอีก ให้หัวหน้าส่วนราชการลงโทษภาคทัณฑ์ โดยจัดทำเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน ให้เหมาะสมกับความผิดและรายงานให้คณะกรรมการประจำส่วนราชการทราบหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยนอกเหนือจากที่กล่าวมาให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งลงโทษวินัย โดยตัดเงินเดือนหรือปลดออกตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารพนักงานและการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบเพื่อให้ได้ความจริง และยุติธรรมโดยไม่ชักช้า (ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544)

การพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีสาเหตุมาจาก (ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544)

1. ตาย
2. ลาออก
3. อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์
4. เลิกจ้าง
5. สิ้นสุดสัญญา
6. ปลดออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น หัวหน้าส่วนราชการจะอนุญาตให้ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วันก็ได้ โดยอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารพนักงานในกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
3. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยต้องโทษถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดโดยประมาท หรือมีมลทินมัวหมอง หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
4. เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจ

2.1 การสร้างและพัฒนาแบบวัดด้านจิตพิสัย

ลักษณะทางจิตพิสัย (Affective characteristics) หรือจิตลักษณะ (Psychological traits) เป็นตัวแปรลักษณะแฝงซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นมีตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมอยู่ภายใน หากมีการแสดงออกอย่างคงเส้นคงวาจึงจะเรียกว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้นการวัดจึงต้องมีการนิยามคุณลักษณะหรือหาตัวบ่งชี้ (Indicators) เพื่อวัดทางอ้อม มีเทคนิควิธีการวัดดังนี้ (เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, 2544: 168 - 170)

1. การสังเกต เป็นการสังเกตอย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน แต่ไม่ให้ผู้ที่ถูกสังเกตรู้ตัวว่าถูกสังเกตพฤติกรรม

2. การใช้แบบวัด (Paper pencil test)

2.1 Checklist เป็นแบบตรวจสอบรายการ 2 ตัวเลือกซึ่งไม่ต่อเนื่องกัน เช่น มี - ไม่มี

2.2 Rating scale เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตั้งแต่ 2 รายการซึ่งต่อเนื่องกัน (Continuum) และเกี่ยวข้องกัน เช่น ทำทุกครั้ง นานๆ ครั้ง ไม่ทำเลย

2.3 Situational test กำหนดสถานการณ์ให้และดูว่าผู้ที่ถูกทดสอบจะเลือกทางเลือกใด ทำอย่างไร

2.4 Paired comparison มี 2 ทางเลือกเปรียบเทียบกัน และให้เลือกใช้ในกรณีที่ไม่มีความมั่นใจมากนัก เช่น ใช้วัดความสนใจของบุคคลโดยเปรียบเทียบระหว่างสิ่งเร้า 2 สิ่ง

3. การสัมภาษณ์ เช่น การสัมภาษณ์ของนักข่าว

4. การอภิปรายกลุ่ม แล้ววิเคราะห์จากเนื้อหาที่แสดงออกมา

การวัดทางจิตพิสัยนั้นนิยมวัดทั้งในลักษณะมิติเดียวและหลายมิติ ตามโครงสร้างและความซับซ้อนของจิตลักษณะที่จะวัด เช่น วัดความสนใจ (Interest) ใช้วิธี Paired comparison การแสดงออกและเปรียบเทียบกันในลักษณะหลายมิติ วัดเจตคติ (Attitude) ใช้ข้อความหรือคำที่มีความหมายทางภาษามาอธิบายสิ่งเร้า ทางบวก (Positive) และทางลบ (Negative) ให้ผู้ถูกทดสอบตอบสนอง นิยมวัดเป็นมิติเดียว วัดค่านิยม (Value) ใช้ทั้งข้อความและ Paired comparison ควบคู่กัน หรือแยกกันตามธรรมชาติของตัวแปร วัดเหตุผลทางจริยธรรม (Moral Ethic) ใช้แบบทดสอบสถานการณ์หรือผสมผสานกันขึ้นอยู่กับตัวแปร และวัดบุคลิกภาพ (Personality) ใช้การสังเกต และแบบวัดแต่ละมิติ แล้วแปลความหมายในลักษณะรวม

แบบรายงานตนเองสร้างขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า “ไม่มีใครรู้จักบุคคลได้ดีเท่าตนเอง” แบบรายงานตนเองมี 2 รูปแบบ คือ มาตรฐานประมาณค่า และแบบตรวจสอบรายการในที่นี่จะกล่าวถึงเฉพาะมาตรฐานประมาณค่า

มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

มาตรฐานประมาณค่าที่เป็นตัวเลข เป็นการที่บุคคลประมาณค่าออกเป็นตัวเลขหนึ่งตัวจากหลายๆ ตัว ตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับคำอธิบายลักษณะของบุคคลที่ได้รับการประมาณค่าเป็นการให้ผู้ตอบได้พิจารณาน้ำหนักหรือระดับของพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณลักษณะต่างๆ ของตนเองออกมาให้ชัดเจนและละเอียดยิ่งขึ้น ผู้ที่เสนอวิธีสร้างมาตรฐานประมาณค่าในเวลาต่อมา คือ ลิเคอร์ท ซึ่งคิดค้นขึ้นเพื่อใช้วัดเจตคติในราว ค.ศ. 1932 และเป็นที่ยอมรับกันในหลายๆ ชื่อ อาทิ Likert TypeScale, Summated Rating Scale, Posteriori Approach และ Sigma Scale เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดวิธีการหนึ่งเพราะสามารถสร้างได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นสูง (Reliability) เมื่อเทียบกับมาตรวัดอื่นๆ ที่มีจำนวนข้อเท่ากัน และพัฒนาเพื่อใช้วัดความรู้สึกได้หลายอย่าง มีแนวคิดหลักในการสร้างดังนี้

การสร้างมาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท

การสร้างมาตรวัดตามวิธีนี้ มุ่งประเมินความรู้สึกของบุคคลไปบนช่วงความรู้สึกของการวัดที่ต่อเนื่องกันว่าอยู่ในปริมาณความเข้มข้นระดับใด และมีทิศทางไปในทางใด ดังนั้น การวัดจึงเริ่มด้วยการกำหนดข้อความ (Statement) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการวัด แล้วให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อความนั้นไปบนมาตรวัดที่มีลักษณะเป็นช่วงของความรู้สึก โดยเริ่มต้นจากความรู้สึกที่มีระดับความเข้มข้นน้อยไปหามาก

ตาราง 1 แนวโน้มมาตรวัดของลิเคอร์ท

ข้อความวัดเจตคติต่อวิชาชีวเคมี	มาตรวัด		
ข้อความทางบวก	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย
"อาชีวเคมีเป็นอาชีพที่มีเกียรติ"	- ข	ค	ก +
ข้อความทางลบ	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย
"อาชีวเคมีเป็นอาชีพสุดท้ายที่ข้าพเจ้าเลือก"	- ก	ค	ข +

จะเห็นว่า ถ้านาย ก. มีความรู้สึกชอบวิชาชีวเคมี แนวโน้มที่นาย ก. จะตอบสนองต่อข้อความไปบนมาตรวัดในทาง "เห็นด้วย" (Agree) จะมีสูง ในทางตรงข้าม นาย ก. ก็จะมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อข้อความทางลบไปในทาง "ไม่เห็นด้วย" (Disagree) และนาย ข. ซึ่งมีความรู้สึกไม่ชอบวิชาชีวเคมี แนวโน้มการตอบของนาย ข. จะมีลักษณะตรงข้ามกับการตอบของนาย ก. ส่วนนาย ค. ซึ่งมีความรู้สึกต่อวิชาชีวเคมีในลักษณะกลางๆ ไม่ชอบ-ไม่เกลียด ก็ จะตอบสนองต่อข้อความทั้งสองเหมือนกันคือ ความรู้สึกที่เป็นกลาง (Neutral)

ขั้นตอนการสร้างมาตรวัดตามวิธีของลิเคอร์ท

1. ศึกษาคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด รวมทั้งคุณลักษณะของกลุ่มผู้ตอบว่ามีภูมิหลังอย่างไร เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ เพศ อายุ เป็นต้น

2. กำหนดนิยามและองค์ประกอบที่ต้องการวัด หลังจากที่มีการศึกษาเอกสารและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมากำหนดเป็นนิยามและองค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) เพื่อใช้เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างข้อความในมาตรวัดต่อไป

3. การสร้างข้อความ ข้อความในมาตรวัดที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

3.1 เป็นประโยคหรือวลีสั้นๆ กระชับรัด ชัดเจน

3.2 ใช้ภาษาเหมาะสมกับกลุ่มผู้ตอบ เช่น ตามระดับการศึกษา เพศ และวัย เป็นต้น

3.3 ควรมีความคิดเดียวในแต่ละข้อความ และให้เข้าใจความสมบูรณ์ในตัวเอง เช่น "การเรียนในชั้นเรียนและการพูดคุยกับเพื่อนทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข" ข้อความนี้ถามความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบสองสิ่งพร้อมกัน ควรแยกถามเป็นสองข้อ

3.4 ควรหลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นความจริงหรือสามารถตีความได้ว่าเป็นความจริง เช่น "รัฐบาลต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน"

3.5 หลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นคำขวัญหรือสุภาษิตที่รู้จักกันทั่วไป เช่น "รู้จักชาติตัวเองดี" เพราะผู้ตอบจะตอบทันทีตามความคุ้นเคยโดยไม่คิดให้ลึกซึ้ง

3.6 ควรหลีกเลี่ยงข้อความประโยคปฏิเสธโดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิเสธซ้อน

3.7 ควรใช้วลีหรือถ้อยคำที่แสดงถึงอารมณ์ เช่น ความรัก ความชอบความหวัง ความปรารถนา ความเกลียด ความกลัว เป็นต้น

3.8 ควรมีความหมายน่าสนใจ หรือมีลักษณะเกี่ยวข้องกับกิจวัตรประจำวันของผู้ตอบ เพื่อสร้างความสนใจในการตอบ

3.9 ควรระมัดระวังไม่ใช้ข้อความที่ถามตรงเกินไปโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว ควรใช้ศิลปะในการเขียนข้อความทางอ้อมเพื่อป้องกันการตอบแบบเสแสร้งของผู้ตอบ

4. การกำหนดจำนวนมาตราและลักษณะของข้อคำถาม

4.1 ปกติแล้วจำนวนมาตราของมาตรวัดนิยมใช้ 5 ระดับ ตามแบบดั้งเดิมที่ลิเคอร์ทแนะนำไว้ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ ต่อมาได้มีผลงานวิจัยหลายฉบับบ่งชี้ว่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัดมีแนวโน้มสูงขึ้นเมื่อเพิ่มจำนวนมาตรา อย่างไรก็ตาม การเพิ่มจำนวนมาตราจะก่อให้เกิดความยากลำบากต่อการประเมินความรู้สึกของผู้ตอบไปบนช่วงของความรู้สึกว่าอยู่ในระดับใด นอกจากนี้ยังมีรายงานวิจัยบางฉบับเสนอให้เลิก

ใช้มาตราที่บอกความรู้สึกระดับกลาง (Neutral) เพราะไม่อาจจำแนกทิศทางความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งที่ต้องการวัดว่าอยู่ทางใดแน่ และปัญหาแนวโน้มการตอบเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) แต่ประเด็นดังกล่าวนี้ยังไม่เป็นที่ยุติ เพราะยังมีรายงานวิจัยบางส่วนชี้ว่า ไม่มีความแตกต่างมากมายนักระหว่างการใช่และไม่ใช้มาตรดังกล่าว นอกจากนี้ความต่อเนื่องของมาตรวัดตามแนวของลิเคอร์ท จาก + ไป - จะต้องผ่าน 0 หรือ Neutral ดังนั้นหากไม่มี Neutral ย่อมไม่ใช่วิธีตามแนวคิดของลิเคอร์ท

4.2 ลักษณะของข้อความในมาตรวัด อาจเป็น ทางบวก ทางลบ หรือแบบผสมก็ได้ โดยทั่วไปมาตรวัดที่ประกอบด้วยข้อความที่มีลักษณะทิศทางเดียว (Monotonous scales) กล่าวคือ เป็นทางบวกหรือลบแบบใดแบบหนึ่ง จะมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าแบบผสม แต่บางครั้งมาตรวัดที่เป็นแบบผสมจะมีประโยชน์ต่อการตรวจสอบความคงเส้นคงวาในการตอบของผู้ตอบ และป้องกันความคุ้นเคยต่อกระบวนการตอบ เพราะผู้ตอบบางคนอาจตอบข้อความโดยมิได้คำนึงถึงเนื้อหาสาระที่ข้อความมุ่งถาม แต่ตอบเพื่อเสนอภาพพจน์ที่ดีของตนเท่านั้นในทางปฏิบัติจริงผู้สร้างมาตรวัดจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาวะ เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาของกลุ่มผู้ตอบและธรรมชาติของสิ่งที่ต้องการวัดประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ

5. การกำหนดน้ำหนักคะแนน การให้น้ำหนักตัวเลือกนั้นมีหลายวิธีจะใช้วิธีใดก็ได้ ในระยะหลังลิเคอร์ทได้แนะนำให้ใช้วิธีการกำหนดตัวเลขโดยพลการ (Arbitrary weighing method) วิธีนี้เป็นการกำหนดโดยให้ตัวเลขเรียงค่าตามลำดับความสำคัญของตัวเลือก จะใช้ 0,1,2,3,4 หรือ 1,2,3,4,5 หรือ -2,-1,0,1,2 ก็ได้เพราะคะแนนเฉลี่ยจะเปลี่ยนแปลง แต่ความแปรปรวนคงที่

การวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีที่จะใช้วัดระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรว่าจะมีระดับขวัญและกำลังใจดีหรือไม่นั้นก็ได้อีก การศึกษาการทำงานของบุคคลนั้นว่า ได้มีความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองในการทำงาน ให้เป็นไปตามความต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพราะการที่บุคคลใดจะตั้งใจปฏิบัติงานดีหรือไม่นั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองหรือไม่

1.4.1 เครื่องมือตรวจสอบ สำหรับเครื่องมือที่จะใช้ตรวจระดับขวัญและกำลังใจมี 2 ลักษณะ (ปรีดาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 139) ดังนี้

1) การวัดแบบอัตนัย (Subjective Survey) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ผู้สร้างเทคนิคนี้เพื่อใช้ในการประเมินขวัญและกำลังใจ คือ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งมั่นของการใช้สังคมมิติก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกกลุ่ม วิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิก

แต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และถูกนำไปใช้ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม วิธีการของสังคมมิติ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่คิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้าที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยง บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่ม บางคนที่ไม่ได้รับเลือกเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2) การวัดแบบปรนัย (Objective Survey) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าวก็ได้มีการวัดขวัญและกำลังใจโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญและกำลังใจมักจะใช้ควบคู่ไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้การวัดขวัญและกำลังใจได้ดี ตัวอย่างที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตที่ต่ำ

1.4.2 วิธีตรวจสอบ สำหรับวิธีการที่จะใช้ตรวจสอบระดับขวัญและกำลังใจมี 4 วิธี (เสนาะ ตีเยาว์. 2545: 218-219) คือ

1) การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์เป็นวิธีที่ดีที่สุด วิธีหนึ่งในการวัดระดับขวัญ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองควบคุมบังคับบัญชาอยู่แล้ว การสังเกตการณ์จะร่วมสนทนาด้วยหรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ วิธีการนี้ต้องกระทำอย่างระมัดระวังและมีระบบ ข้อที่ควรคำนึง ก็คือการสังเกตการณ์เป็นวิธีการใช้สายตามองอย่างพินิจพิจารณาไม่ใช่แต่เพียงดูเฉย ๆ เท่านั้น

2) การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ในทางวัดระดับขวัญ วิธีนี้เป็นวิธีแบบเผชิญหน้า ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนข่าวสารด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดและทัศนะต่าง ๆ แก่กันและกัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ถ้าหากกระทำโดยไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน และปราศจากการวางแผนรวมทั้งขาดความระมัดระวัง ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือการสามารถใช้ความรู้สึกอันไวอีกทั้งยังกระทำได้อย่างครอบคลุมแต่มีข้อเสียคือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่

3) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีการที่นิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่งแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การสำรวจแบบปรนัย เป็นการสร้างคำถาม และคำตอบที่มีให้เลือก ผู้ตอบจึงเพียงแต่ทำเครื่องหมายในข้อที่ตนต้องการเท่านั้นสำหรับแบบหลังเป็นการตั้งคำถาม แล้วปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามด้วยถ้อยคำของเขาเองวิธีการวัดระดับขวัญโดยใช้แบบสอบถามมีทั้ง

ข้อดี และข้อเสีย ข้อดีก็คือ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย เนื่องจากสามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก โดยใช้เวลาน้อย และสามารถใช้เครื่องจักรประมวลได้ ส่วนข้อเสียก็คือการใช้แบบสอบถาม ทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้สึกอันใด ช่วยเก็บข้อมูลได้และขาดลักษณะครอบคลุมดังที่กล่าวมาแล้ว

4) การเก็บประวัติ (Record -Keeping) เป็นวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกเป็นอันมาก หากได้กระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่ควรเก็บรวบรวมไว้ควรจะมีเรื่องของการที่ขาดงานและการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน โดยบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อ ๆ ในบัตร และนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ในลักษณะเดียวกันประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของขวัญด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น แต่ประวัติที่จะทำขึ้นต้องการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่าง ๆ ได้ต้องเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ ถ้าเครื่องมือมีคุณภาพไม่ดีข้อมูลที่เก็บมาได้ก็จะไม่แน่นอน ผลการวิจัยก็จะคลาดเคลื่อนไป ดังนั้นการสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพที่ดีจึงต้องนำไปตรวจสอบคุณสมบัติที่สำคัญในการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้ จะนำเสนอการหาคุณสมบัติที่สำคัญของแบบวัด คือ อำนาจจำแนก (Discrimination Index) ความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2.1 อำนาจจำแนก (Discrimination Index) หมายถึง การหาค่าอำนาจจำแนกมีอยู่หลายแบบขึ้นอยู่กับธรรมชาติของคะแนนที่ได้จากการวัดนั้น ๆ การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเป็นรายข้อสำหรับแบบวัดด้านจิตพิสัย มีดังนี้ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543)

วิธีที่ 1 ดัชนีพอยท์ไบซีเรียล เป็นลักษณะสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือ 2 กลุ่มคะแนน โดยมีข้อตกลงว่า คะแนนกลุ่มหนึ่งเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous Variable) และอีกกลุ่มหนึ่งเป็น ค่าแบบค่าไม่ต่อเนื่อง (Dichotomous Variable) การให้คะแนนทำถูกต้อง 1 คะแนน และทำผิดได้ 0 คะแนนเท่านั้น

วิธีที่ 2 ดัชนีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีข้อตกลงว่า กรณีตัวเลือกเป็นคะแนนแบบช่วงเท่ากัน เช่น 1 2 3 หรือ 1 2 3 4 หรือมากกว่านั้น คะแนนมากมักเป็นลักษณะเห็นด้วยอย่างมาก หรือมีคุณลักษณะนั้นอยู่อย่างมาก เมื่อผู้ตอบเลือกตอบตัวเลือกที่มีคะแนนมากย่อมได้คะแนนรวมมากด้วย ลักษณะของคะแนน 2 อย่างขึ้นลงตามกัน แสดงว่าข้อนั้นจำแนกได้ แต่ถ้าไม่ขึ้นลงตามกันแสดงว่าค่าอำนาจจำแนกไม่ดี หรืออาจขึ้นลงกลับกันแปลว่าข้อสอบไม่ดี ไม่ควรนำมาใช้หรือควรนำมาปรับปรุงและควรเช็คการให้คะแนนให้ดี การทดสอบนัยสำคัญของค่าอำนาจจำแนกสามารถตรวจสอบได้จากตารางทดสอบค่าวิกฤตของ r แบบเพียร์สัน

วิธีที่ 3 อำนาจจำแนกจากการทดสอบที่ การใช้ดัชนีนี้เสนอโดย A.L.Edwards ใช้ในกรณีแสดงความรู้สึกแต่ละข้อมีมากกว่า 1 คะแนน แต่ละข้อควรให้คะแนนเท่ากัน โดยหลักการ คือพยายามหาความแตกต่างของคะแนนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ว่าข้อนั้น ๆ ได้คะแนนเป็นไปตามสภาพจริงหรือไม่ ตามทฤษฎีผู้ที่ได้สูงควรทำข้อนั้นได้คะแนนสูง ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำควรทำข้อนั้นได้คะแนนต่ำ แบบนี้ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำก็จะแตกต่างกัน ข้อนั้นก็ถือว่าจำแนกคนได้ แต่ในทางปฏิบัติคะแนนกลุ่มสูงกับคะแนนกลุ่มต่ำอาจไม่แตกต่างกัน หรือนัยกลับกัน คือ กลุ่มต่ำอาจสูงกว่ากลุ่มสูง กรณีนี้อำนาจจำแนกจะใช้ไม่ได้ อำนาจจำแนกแบบที่ (t-test Index) ที่ควรยอมรับ คือ 1.750 ตามแนว Edwards หมายถึง ถ้าคำนวณค่าอำนาจจำแนกได้ตั้งแต่ 1.750 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ แต่ค่า t น้อยกว่า 1.750 ถือว่าใช้ไม่ได้ ต้องแก้ไขปรับปรุง ในกรณีค่า t เป็นลบ (-) และค่าตัวเลขจะสูงกว่าเกณฑ์ ถือว่าใช้ไม่ได้ เพราะเป็นผลกลับกันถ้าไม่ยึดตามเกณฑ์ของ Edwards ก็สามารถหาค่า t แล้วไปเปิดตารางทดสอบค่า t และ df กำหนดนัยสำคัญ และเป็นการทดสอบทิศทางเดียว ถ้าผลออกมาค่า t มีระดับนัยสำคัญที่ระดับที่ต้องการ ค่าอำนาจจำแนกนั้นก็สามารนำไปใช้ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาอำนาจจำแนกของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดจากสูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เนื่องจากแบบวัดขวัญกำลังใจเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าที่มีการให้คะแนน 5 มาตรา

2.2.2 ความเที่ยงตรง (Validity)

ลัวัน สายศ และอังคณา สายยศ (2539: 246) กล่าวถึงความเที่ยงตรงว่าเป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่หมายถึงแบบทดสอบที่สามารถวัดได้ตรงลักษณะหรือจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 155) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือเหล่านั้น ๆ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือต้องการศึกษาได้ถูกต้องและครบถ้วนเพียงใดชนิดของความเที่ยงตรง ความเที่ยงตรงสามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด คือ (ลัวัน สายศ; และอังคณา สายยศ. 2538: 208)

1. ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หมายถึง เครื่องมือที่สามารถวัดได้ตามเนื้อหาที่ต้องการวัด ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล (Logical Validity) เป็นความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อนั้นวัดได้ตรงตามตารางวิเคราะห์รายละเอียดหรือไม่

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เป็นคุณภาพของแบบทดสอบที่พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่นิยามไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นความเที่ยงตรงที่เหมาะสมกับแบบทดสอบวัดความรู้ลึก ซึ่งแบบทดสอบเหล่านี้ก่อนสร้างข้อสอบจะต้องนิยามสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจนก่อน หลังจากนั้นจึงจะสร้างข้อสอบหรือข้อความให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อสอบหรือข้อความแต่ละข้อว่าสร้างตรงตามนิยามไว้หรือไม่ ถ้าสร้างได้ตรงตามนิยามที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าแบบทดสอบมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทางด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

บุญเขต ภิญญอนันตพงษ์ (2545: 179) กล่าวถึงการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวัดว่าสามารถพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือข้อสอบกับนิยามหรือจุดประสงค์ของวิชา (ซึ่งจะครอบคลุมทั้งเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด) ค่า IOC ที่มีค่า .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อสอบวัดหรือเป็นตัวแทนจุดประสงค์ของวิชา

2. ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ (Criterion-Related Validity) หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่เอาผลของการวัดของแบบทดสอบไปหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่ต้องการจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบที่วัดได้ตรงตามความจริงในสภาพปัจจุบัน

2.2 ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) เป็นความเที่ยงตรงอีกแบบหนึ่งที่ต้องอาศัยเกณฑ์เป็นเครื่องช่วยชี้ผล แต่เกณฑ์ในความเที่ยงตรงแบบนี้ เป็นเกณฑ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นั่นคือถ้าจะหาความเที่ยงตรงแบบนี้ต้องทดสอบแบบทดสอบนั้นไว้ก่อนแล้วทิ้งระยะไว้ แล้วเอาคะแนนที่ต้องการมาหาความสัมพันธ์กับคะแนนแบบทดสอบนั้น ได้ค่าเท่าไรก็จะเป็นค่าของความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ตามที่ต้องการ ซึ่งอาจจะสูงขึ้นหรือต่ำลงขึ้นอยู่กับคุณภาพของแบบทดสอบ

3. ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือตามทฤษฎีต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้นหรือวัดได้ครอบคลุมตามลักษณะของโครงสร้างของแบบทดสอบมาตรฐาน (ลิวน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 259) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นการมองข้อคำถามของเครื่องมือวัดโครงสร้าง การพิจารณาถกเถียงเน้นตรงข้อมูลจากผลการตอบว่าเป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบฉบับ นั้น ๆ หรือกับฉบับอื่นที่มีการพิสูจน์มาแล้วหรือเป็นสิ่งที่รู้แน่ชัดมาแล้ว เครื่องบ่งชี้ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีอยู่ 4 อย่างคือ

3.1 การหาสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น การหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างแบบนี้ค่อนข้างง่าย เมื่อนักวิจัยสร้างเครื่องมือวัดจิตพิสัยอะไรสักอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว อยากหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างก็ต้องไปหาเครื่องมือที่สร้างมาดีแล้วที่วัดโครงสร้างเดียวกับเรา และนำมาทดสอบกับ

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน สอบเสร็จแล้วตรวจให้คะแนนทั้งสองฉบับ แสดงว่าคนหนึ่งจะมีคะแนนสองตัว แล้วนำคะแนนนั้นมาหาค่าสหสัมพันธ์กัน ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญก็แสดงว่า ข้อสอบที่สร้างขึ้นมีโครงสร้างเดียวกันกับฉบับที่เป็นมาตรฐาน ก็สรุปได้ว่าข้อสอบที่สร้างนั้นมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

3.2 เทคนิคเปรียบเทียบกลุ่มผู้ชัด (Known-groups Technique) คือ หากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติในด้านนั้นเด่นชัดและด้อยมาอย่างละกลุ่ม และเอาข้อสอบไปสอบทั้งสองกลุ่ม นำคะแนนหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาทดสอบนัยสำคัญถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าข้อสอบนั้นมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการพิสูจน์ว่า ข้อสอบแต่ละข้อนั้นเมื่อสอบแล้วจะมีข้อมูลทางตัวเลขยืนยันได้หรือไม่ว่าวัดในคุณลักษณะใด วัดคุณลักษณะเดียวกัน หรือวัดก็ลักษณะเป็นไปตามคุณลักษณะที่เขียนนิยามไว้หรือไม่ เพื่อจะพิสูจน์โครงสร้างของข้อสอบว่าเป็นแบบใด เป็นไปตามโครงสร้างหรือทฤษฎีที่ตั้งไว้หรือไม่นั่นเอง (ลิวน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 325)

นางลักษณะ วิรัชชัย (2542: 123-124) กล่าวถึง วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลงและได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งได้ทราบแบบแผนและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยวัตถุประสงค์ประการที่สอง เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของข้อมูล และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานเพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่เป้าหมายของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัย

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 3 ข้อ คือ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ
2. ข้อตกลงว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้ แต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันหรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์

3. ข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2544: 47-48) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในการสำรวจข้อมูล กำหนดจำนวนองค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร เมื่อผู้วิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบของสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่สอบวัดได้

โมเดลองค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า

1. common factors ทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดจะต้องเป็นผลทางตรงจาก common factors ทุกตัว
3. unique factors แต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะต้องเป็นผลทางตรงจาก unique factors
5. Common factors ทั้งหมดไม่สัมพันธ์กับ unique factors

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการปรับปรุงจัดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้เกือบทั้งหมด โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นักวิจัยต้องมีทฤษฎีสนับสนุนในการกำหนดเงื่อนไขบังคับ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วยังมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย รวมทั้งมักมีการตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่มหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มี 3 ประการ คือประการแรก นักวิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประการที่สอง ใช้เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และประการที่สาม ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่วิธีนี้สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่น ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 150)

การตรวจสอบความตรงของโมเดล

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล โปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสถิติที่ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล 5 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 52-57) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าประมาณที่ได้มีมีนัยสำคัญ แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่า โมเดลการวิจัยใกล้จะไม่ใช่บวกแน่นอน (Non-Positive Definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสัมสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้ แยกทีละตัว และรวมทุกตัวรวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงกว่าแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ไม่ใช่เป็นการตรวจสอบเฉพาะค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัตินักวิจัยควรใช้สถิติวัดระดับความกลมกลืนตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดล แล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาสองประเภทแรกด้วย เพราะในบางกรณีแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนจะแสดงว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อาจจะมีพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญก็ได้ นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้สำหรับโปรแกรมลิสเรล 4 ประเภทดังต่อไปนี้

3.1 ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่า ไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณของค่าอิสระกับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลลิสเรลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก และยิ่งใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลลิสเรลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การใช้ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะข้อตกลงเบื้องต้นของค่าไค-สแควร์ มี 4 ประการ คือ

1. ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ
3. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันของความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์ ดังนั้นการวิเคราะห์โมเดลอิสระ นักวิจัยควรตรวจสอบข้อมูลก่อนว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ตัวแปรภายนอกมีการแจกแจงแบบปกติและใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระ

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index: GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่โจเรสกอก และซอบอม (Joreskog; & Sorbom. 1989: 23-28) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือการนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง ถ้าค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้มีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่า โมเดลใหม่มีค่าความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าดัชนี GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความเป็นอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งกรณีข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกัน ดัชนี RMR บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ย จากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้เมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรมาตรฐานเพราะค่าดัชนีแปลความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการใช้โปรแกรม ลิสเรล นักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กับดัชนีตัวอื่นที่กล่าวแล้ว ผลจากการวิเคราะห์มีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืนโปรแกรมจะหา ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนน มาตรฐาน คือผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนควรมีค่าไม่เกิน 2 ถ้ามีค่าเกิน 2 ต้อง ปรับโมเดล

4.2 คิวพล็อต เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอน- ไทล์ปกติ ถ้าได้เส้นกราฟที่มีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม อันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัวนี้เป็นประโยชน์มากในการ ปรับโมเดล ดัชนีดัดแปรโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับไค-สแควร์ที่ จะลดลงเมื่อกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนด เงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัยในการตัดสินใจปรับ โมเดลลิสเรลให้ดีขึ้น

3.4 การวิเคราะห์แบบหลายคุณลักษณะหลายวิธี (Multitrait-Multimethod Analysis) เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบที่ประกอบด้วยลักษณะที่วัดสองลักษณะที่วัดสองลักษณะ หรือมากกว่าสองลักษณะ และมีวิธีวัดสองวิธีหรือมากกว่า แล้วคำนวณหาความเที่ยงตรง 2 ลักษณะ คือ ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (ลัวน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 261-262)

3.5 การตรวจสอบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) สุนันท์ ศลโกสุม (2525: 289) กล่าวว่า เป็นวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม หรือหาความสัมพันธ์ ระหว่างข้อคำถามเดียวกัน หรือระหว่างตอนของแบบทดสอบนั้น ๆ ถ้าพบว่ามีความสัมพันธ์ภายในสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบนั้นวัดลักษณะที่ต้องการวัดได้ซึ่งสอดคล้องกับพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 118) และการคำนวณหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างโดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ใช้วิธีของเพียร์สัน

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่คำนวณจากค่าสหสัมพันธ์หาโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบแต่ละส่วน (Parts) หรือแต่ละจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับคะแนนรวมของ แบบทดสอบ แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละส่วนกับคะแนนรวมเป็นค่า ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบนั้น (ลัวน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2539: 259-261)

การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างวิธีนี้จะอาศัยความสอดคล้องภายใน เครื่องมือวัด โดยไม่ใช้เกณฑ์ภายนอก ซึ่งสามารถพิจารณาจากดัชนีต่าง ๆ ดังนี้ (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545: 192-193)

1. พิจารณาจากดัชนีอำนาจจำแนกรายข้อเพราะข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงเป็น ข้อสอบที่วัดในทิศทางเดียวกับส่วนรวม ถือว่ามีหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในสูง

2. พิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนส่วนย่อยภายในเครื่องมือวัดกับ คะแนนรวม

3. พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดที่หาสูตรความสอดคล้องภายใน เช่น สูตร KR-20 หรือสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's Coefficient – Alpha) ดังนั้น เครื่องมือวัดใดมีค่าความเชื่อมั่นสูงก็สามารถสรุปว่ามีหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างภายในสูงได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงของแบบวัดขวัญกำลังใจของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วย วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

การตรวจสอบหรือหาความเชื่อมั่น มีวิธีการอยู่หลายวิธีแต่ละวิธีก็เหมาะกับเครื่องมือแต่ ละชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเครื่องมือและคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาการหาค่าความ เชื่อมั่นแต่ละวิธีดังต่อไปนี้

1. แบบสอบซ้ำ (Test-retest Method) เป็นการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปสอบวัดกับคน กลุ่มเดียวกันสองครั้งในเวลาต่างกัน ได้คะแนนมาสองชุดนำคะแนนทั้งสองชุดมาหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ถ้าเป็นคะแนนดิบใช้วิธีของเพียร์สัน ถ้าเป็นคะแนนในรูปอื่นหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีอื่น ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงแสดงว่าเครื่องมือนั้นมีความเชื่อมั่นสูง การหาค่าความ เชื่อมั่นแบบนี้เป็นการวัดความคงที่ภายนอก (Stability) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้อาจเรียกว่า สัมประสิทธิ์ของความคงที่ (Coefficient of Stability)

2. แบบใช้เครื่องมือวัดที่มีลักษณะเท่าเทียมกันหรือคู่ขนานกัน (Equivalent form or Parallel form Method) เป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับเครื่องมืออีก ฉบับหนึ่งที่มีคุณภาพเหมือนกันทุกประการคือ มีเนื้อหา รูปแบบคำถาม จำนวนข้อ ความยากง่าย เหมือนกัน และมีค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนเท่ากันทั้งสองฉบับไปสอบวัดกับกลุ่มทดลอง เครื่องมือ เดียวกัน ได้คะแนนสองชุด นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (ถ้าเป็นคะแนนดิบ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เรียกว่า สัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียม (Coefficient of Equivalent)

3. แบบแบ่งครึ่ง (Split-half Method) เป็นการนำเครื่องมือที่ต้องการหาความเชื่อมั่นไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองด้วยเครื่องมือชุดเดียว แล้วนำเครื่องมือชิ้นนั้นพร้อมคำตอบมาแบ่งครึ่งเป็นสองฉบับ ส่วนมากการแบ่งครึ่งมักจะเป็นคู่ ข้อคู่ ซึ่งแบ่งแล้วจะได้ข้อสอบสองฉบับซึ่งมีจำนวนข้อเท่ากัน ตรวจให้คะแนนข้อคู่ครึ่งหนึ่งและข้อคู่อีกครึ่งหนึ่ง ได้คะแนนสองชุด สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้คะแนนสองตัว นำคะแนนทั้งสองชุดนั้นมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จะเป็นค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือชิ้นนี้เพียงครึ่งฉบับ ซึ่งต้องปรับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ (Spearman-Brown)

4. แบบของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) การหาค่าความเชื่อมั่นวิธีนี้เป็นที่นิยมมาก เพราะมีข้อดีตรงที่ว่าสอบครั้งเดียวกับกลุ่มตัวอย่างทดลองเครื่องมือกลุ่มเดียวแล้วหาความเชื่อมั่นได้ ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีนี้ คือ เครื่องมือชุดนั้นต้องวัดลักษณะเดียวกันร่วมกัน และการให้คะแนนที่เป็น Dichotomus คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน การหาความเชื่อมั่นวิธีนี้เป็นการหาความคงตัวภายใน (Internal Consistency)

5. แบบของครอนบาค (Cronbach) ในกรณีที่เครื่องมือที่สร้างให้คะแนนแบบจัดอันดับหรือมาตราส่วนประมาณค่า เช่น ข้อสอบอัตนัย แบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติต่าง ๆ ครอนบาคเสนอแนะให้ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

6. แบบวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งเป็นวิธีที่ฮอยท์ (Hoyt) เป็นผู้คิดขึ้น เป็นวิธีใช้กับเครื่องมือที่ระบุการให้คะแนนไม่เป็น Dichotomus เช่น การสัมภาษณ์ซึ่งมีผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ซูซาน (Suzanne. 1997: 361-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในรัฐแทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันตกในรัฐแทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปีและอายุมากกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้น ในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้อำนวยการ

จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

เบอร์เกท (Bergeth. 1998: 6293-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกต้าเหนือ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อำนวยการ มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง
3. ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครู รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

โกวิน (Gowin. 1999: 1336-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูหญิงมีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
4. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
5. ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

โฮเวลล์ (Howell. 1999: 7488-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักจะสูง เมื่อผู้อำนวยการยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อผู้อำนวยการมีคุณสมบัติทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของคนทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

3.2 งานวิจัยในประเทศ

นงลักษณ์ เนียมท้วม (2546: 51-52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) มีกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นที่ .97 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวทางการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550: 65) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับของขวัญกำลังใจใน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญกำลังใจในด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจตต์จ วีระนาคินทร์ (2540: 86-88) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่มีนักเรียน 601 คน ขึ้นไปพบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพทางสังคม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ศุภรินทร์ ยิ้มศิริ (2545: 109) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน และจำแนกตามประเภทของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีตัวแปร 19 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .35 ถึง .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมมี 3 องค์ประกอบคือ ภาวะแวดล้อมและสัมพันธภาพ ผลตอบแทนจากการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน

ชูรีนา คลานุรักษ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21- 30 ปี พบว่าปัจจัยในองค์การโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และนับถือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ และด้านความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และปัจจัยภายนอกองค์การ โดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ด้านที่มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนด้านโครงการช่วยเหลือของรัฐ อยู่ในระดับต่ำ

ยุภาพร ทองน้อย (2545: 56-58) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์สังกัดสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอิร์สเบิร์ก (Herzberg) พบว่าสภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน พบว่าบรรณารักษ์มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนด้านกรรให้บำเหน็จรางวัล สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายของสำนักวิทยบริการ บรรณารักษ์มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

ลักขณา กล่อมจิตต์ (2550: 53-55) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอิร์สเบิร์ก (Herzberg) พบว่าขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยรวมร้อยละ 62 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรับผิดชอบ

สุภาทิพย์ บุญเสมอ (2550: 53-55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮอิร์สเบิร์ก (Herzberg) พบว่าเจ้าหน้าที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และพบว่าเพศ มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาทฤษฎีและการรวบรวมเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแล้วพบว่า แนวคิดหรือวิธีการศึกษา ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัย ต่างเสนอแนวคิด ที่มีลักษณะสอดคล้อง และใกล้เคียงกัน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ทำการศึกษา ไว้หลายท่านด้วยกัน โดยมีการศึกษาทั้งในด้านการสำรวจสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานหน่วยเดียว และหลายหน่วยงานเปรียบเทียบกัน ผู้วิจัยได้ทำการประมวณนิยาม ความหมาย รวมทั้งตัวแปรต่าง ๆ ที่เหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตามสภาพของหน่วยงานที่ทำวิจัย เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความครอบคลุมถึงเนื้อหามากที่สุด และเหมาะสมกับหน่วยงานที่วิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ ใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) เพื่อเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 ในส่วนของคณะ/หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,440 คน โดยจำแนกเป็น กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร) จำนวน 133 คน กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (คณะพลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสหเวชศาสตร์) จำนวน 1,120 คน กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ และวิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน) จำนวน 187 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ประจำปีงบประมาณ 2555) จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงานและกลุ่มงาน

กลุ่มสาขาวิชา/หน่วยงาน	กลุ่มงาน (คน)				ประชากร (คน)
	งานบริหาร และธุรการ	งานคลังและ พัสดุ	งานบริการ การศึกษา	งานนโยบาย และแผน	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
- คณะวิทยาศาสตร์	40	14	11	8	73
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	18	14	10	9	51
- คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์การเกษตร	3	2	2	2	9
วิทยาศาสตร์สุขภาพ					
- คณะพลศึกษา	37	7	8	4	56
- คณะพยาบาลศาสตร์	5	7	9	2	23
- คณะแพทยศาสตร์	816	47	38	29	930
- คณะทันตแพทยศาสตร์	31	8	12	6	57
- คณะเภสัชศาสตร์	23	4	5	1	33
- คณะสหเวชศาสตร์	12	5	3	1	21
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
- คณะมนุษยศาสตร์	29	4	2	1	36
- คณะสังคมศาสตร์	28	6	5	1	40
- คณะศึกษาศาสตร์	21	5	5	1	32
- คณะศิลปกรรมศาสตร์	24	5	3	2	34
- วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	4	3	1	1	9
- วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	8	4	1	1	14
- วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษา ความยั่งยืน	7	3	2	1	13
- สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และ นโยบายสาธารณะ	3	2	2	2	9
รวม	1,109	140	119	72	1,440

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงาน และกลุ่มงานเป็นชั้น (Strata) และมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2555 จากกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame)

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกคณะ/หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา เป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่มสาขาวิชาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

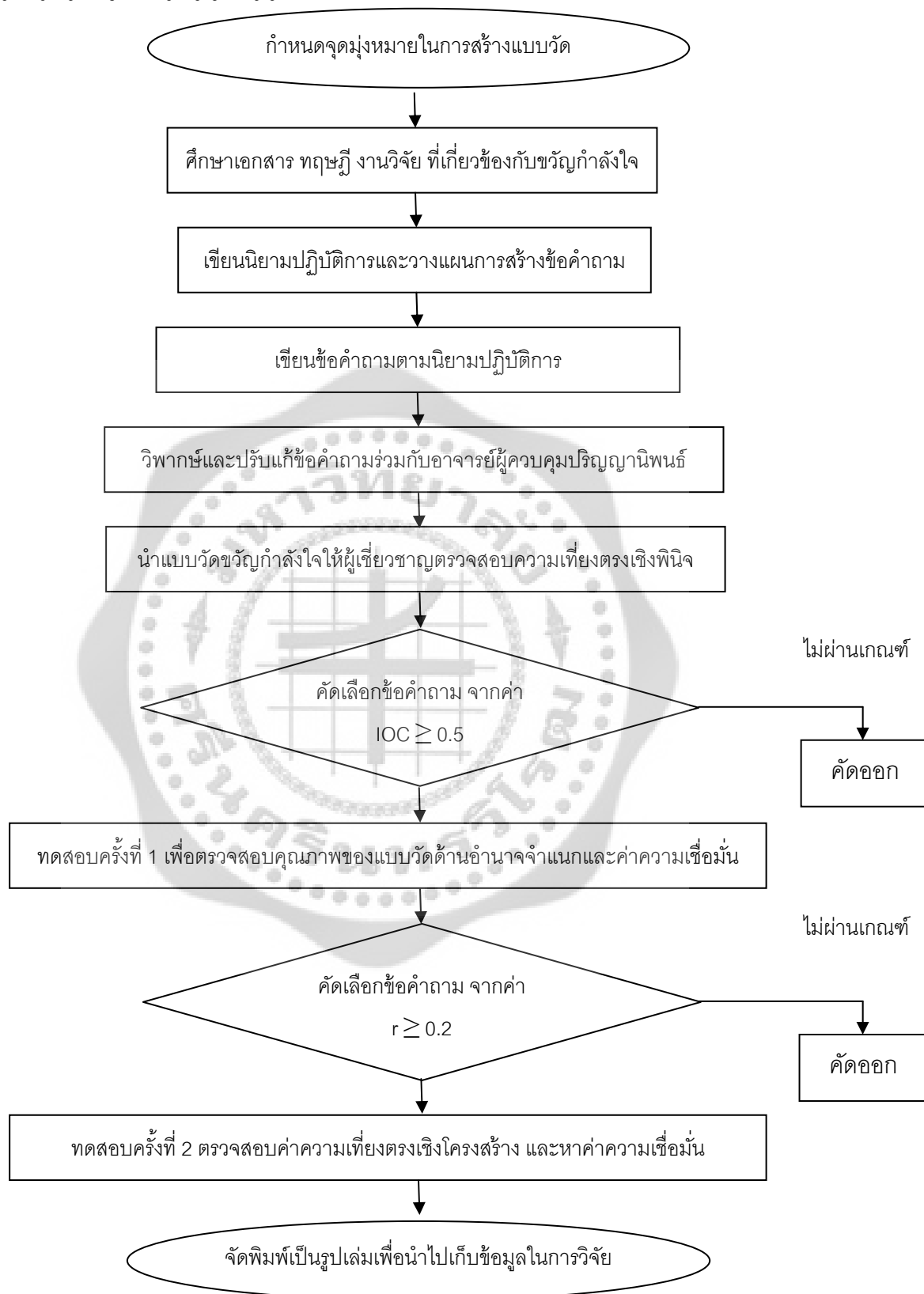
ขั้นตอนที่ 3 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางขนาดโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าเฉลี่ยเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 5\%$ ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 774 คน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545: 151) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 804 คน

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มหน่วยงานตามเกณฑ์การแบ่งสายการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงาน และกลุ่มงานเป็นชั้น (Strata) และมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยสุ่มมา 60% ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ประจำปีงบประมาณ 2555) จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงานและกลุ่มงาน

กลุ่มสาขาวิชา/หน่วยงาน	กลุ่มงาน (คน)				กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	งานบริหาร และธุรการ	งานคลัง และพัสดุ	งานบริการ การศึกษา	งานนโยบาย และแผน	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
- คณะวิทยาศาสตร์	24	8	7	5	44
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	8	6	5	30
** คณะเทคโนโลยีและ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร	-	-	-	-	กลุ่มทดลองใช้ เครื่องมือ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ					
- คณะพลศึกษา	22	4	5	2	33
- คณะพยาบาลศาสตร์	3	4	5	1	13
- คณะแพทยศาสตร์	490	28	23	17	558
** คณะทันตแพทยศาสตร์	-	-	-	-	กลุ่มทดลอง ใช้เครื่องมือ
- คณะเภสัชศาสตร์	14	2	3	1	20
** คณะสหเวชศาสตร์	-	-	-	-	กลุ่มทดลอง ใช้เครื่องมือ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
- คณะมนุษยศาสตร์	17	2	1	1	21
- คณะสังคมศาสตร์	17	4	3	1	25
- คณะศึกษาศาสตร์	13	3	3	1	20
- คณะศิลปกรรมศาสตร์	14	3	2	1	20
- วิทยาลัยนวัตกรรมการ สื่อสารสังคม	2	2	1	1	6
- วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	5	2	1	1	9
** วิทยาลัยนานาชาติ เพื่อศึกษาความยั่งยืน	-	-	-	-	กลุ่มทดลอง ใช้เครื่องมือ
- สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และ นโยบายสาธารณะ	2	1	1	1	5
รวม	634	71	61	38	804

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด เพื่อสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน / ความมั่นคง นโยบายขององค์กร การบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจทั้ง 10 ด้าน โดยจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) พัฒนาทฤษฎีซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรม ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. เขียนนิยามปฏิบัติการของขวัญกำลังใจที่ต้องการวัด ซึ่งสรุปจากนิยามและเอกสารต่าง ๆ ที่ค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีขวัญกำลังใจ
4. สร้างตารางวิเคราะห์การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจ แล้วสร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะโดยแยกด้านต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ขวัญกำลังใจแต่ละด้านให้อยู่ในกรอบของนิยามและสร้างสถานการณ์ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับขวัญกำลังใจแต่ละด้าน ดังตาราง 4

ตาราง 4 ขอบเขตในการกำหนดข้อคำถาม

องค์ประกอบ	ประเด็นบ่งชี้	ตัวอย่างข้อคำถาม
ด้านความสำเร็จ - ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน - การใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหา	1) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น 2) มีความพร้อมในการแก้ปัญหา 3) สามารถทำงานประสบผลสำเร็จได้โดยล้าพั้ง	1) ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย 2) ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้
ด้านการยกย่อง - ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน - เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1) ได้รับความยอมรับในการทำงานจากบุคคลอื่น ๆ 2) สามารถเสนอแนะข้อมูลในการทำงานได้	1) ผู้บังคับบัญชามักเลือกให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน 2) งานของข้าพเจ้ามักจะได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา
ด้านความรับผิดชอบ - ความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงาน	1) เอาใจใส่ที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) สนใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3) มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	1) ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด 2) ข้าพเจ้าจะติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี
ด้านลักษณะของงาน - การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย - งานที่ทำท่าย จูงใจให้ปฏิบัติ จนสัมฤทธิ์ผล - มีความเป็นอิสระในการทำงาน	1) สนใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) ใช้ความรู้ในการทำงานได้เต็มที่	1) งานในหน้าที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า 2) ข้าพเจ้ามีความเป็นอิสระในการทำงาน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นบ่งชี้	ตัวอย่างข้อคำถาม
ด้านความก้าวหน้า - การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน - มีการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้ สูงขึ้นตามความเหมาะสม	1) มีโอกาสในการศึกษาต่อ และส่งเสริมให้ฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนทักษะและความรู้ 2) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1) ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา หรือ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อ เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน 2) ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับ การคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น
ด้านสภาพการทำงาน - บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	1) สภาพแวดล้อมใน มหาวิทยาลัยเอื้อประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน 2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงาน	1) สาธารณูปโภคในหน่วยงาน ของข้าพเจ้าเอื้อต่อการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ 2) สภาพทางกายภาพของ หน่วยงาน (เช่น แสง เสียง อากาศ) มีความเหมาะสมใน การทำงาน
ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง - เงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา การ รักษาพยาบาล - ความแน่นอนคงทนของ ตำแหน่งงานและองค์การ	1) มีการจัดสวัสดิการ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่า รักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม 2) องค์การมีความเข้มแข็งทำให้ พนักงานมีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน	1) ข้าพเจ้ามีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลที่เหมาะสม 2) ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะเปลี่ยน งานเพราะเชื่อมั่นว่างานที่ทำมี ความมั่นคง
ด้านนโยบายขององค์การ - นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่ เขียนไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การ ติดตามสั่งการเพื่อให้ปฏิบัติได้ ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1) มีการจัดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชา 2) มีนโยบายในการทำงานที่ เหมาะสม	1) ระบบการบริหารงานของ หน่วยงานในปัจจุบันเอื้ออำนวย ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 2) หน่วยงานของข้าพเจ้ามีสาย การบังคับบัญชาและมอบ อำนาจที่ชัดเจน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นบ่งชี้	ตัวอย่างข้อคำถาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การมีสัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน - ความสามัคคี สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศ ในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทามิตร	1) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน 3) มีความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	1) ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ทุกคนให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 2) ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

จากตาราง 3 เขียนข้อคำถามตามขอบเขตในการกำหนดประเด็นบ่งชี้ในแบบวัดขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน และนำข้อคำถามที่ขึ้นได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท
พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน และปรับปรุงข้อคำถามตาม
คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

5. นำข้อมูลจากข้อ 1, 2, 3 และ 4 มาสร้าง แบบวัดขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต้องการวัดโดยสร้างข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมทั้ง 10 ด้าน ให้นำหน้ากระดาษเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย
ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งเป็น ด้านความสำเร็จ 6 ข้อ ด้านการยกย่อง 9 ข้อ ด้าน
ความรับผิดชอบ 11 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 9 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 9 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน
7 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง 10 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร 7 ข้อ ด้านการบริหารงาน 10 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9 ข้อ รวมทั้งฉบับจำนวน 87 ข้อ

6. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดขวัญกำลังใจ ด้านความเที่ยงตรงเชิงพิไนจ (Face
Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยามที่
กำหนดไว้ รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและรูปแบบของแบบวัดขวัญกำลังใจได้ตรง
ตามนิยามในด้านความสำเร็จ 6 ข้อ ด้านการยกย่อง 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 6 ข้อ ด้านลักษณะของ
งาน 6 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 6 ข้อด้านสภาพการทำงาน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง 6 ข้อ
ด้านนโยบายขององค์กร 6 ข้อ ด้านการบริหารงาน 8 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8 ข้อ
รวมทั้งฉบับจำนวน 64 ข้อ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

7. นำแบบวัดขวัญกำลังใจที่สร้างขึ้น ซึ่งคัดเลือกและปรับปรุงจากการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว จำนวน 64 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2556 โดยใช้วิธีสุ่มจาก 3 กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 9 คน (คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 78 คน (คณะทันตแพทยศาสตร์และคณะสหเวชศาสตร์) และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 13 คน (วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวม 100 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนก คัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์และครอบคลุมนิยามศัพท์ จำนวน 60 ข้อ

8. นำไปทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน 2556 ในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 804 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ได้จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 60 ข้อ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองพบว่าแบบวัดขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

9. นำคะแนนของแบบวัดขวัญกำลังใจหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient : α) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของคะแนนแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด 0.89 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านคำตอบแทน/ความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านนโยบายขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.88, 0.88, 0.88, 0.87, 0.86, 0.86, 0.86, 0.86, 0.85 ตามลำดับ

10. จัดพิมพ์แบบวัดขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยที่
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมาก
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านปานกลาง
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านความสำเร็จ					
0.	ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้					
00.	ข้าพเจ้าสามารถใช้ปฏิภาณไหวพริบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้					
	ด้านการยกย่อง					
0.	ผู้บังคับบัญชามักเลือกให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน					
00.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำในการทำงานกับข้าพเจ้า					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านความรับผิดชอบ					
0.	ข้าพเจ้าจะติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี					
00.	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
	ด้านลักษณะของงาน					
0.	งานในหน้าที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า					
00.	ปริมาณงานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม					
	ด้านความก้าวหน้า					
0.	องค์กรของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
00.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
	ด้านสภาพการทำงาน					
0.	สาธารณูปโภคในหน่วยงานของข้าพเจ้าเอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
00.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของข้าพเจ้าช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่					

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน

1. วิธีการตรวจให้คะแนนของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังตาราง 5

ตาราง 5 เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความวัดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อความทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความทางลบ	1	2	3	4	5

2. การแปลความหมายแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย เมื่อรวมคะแนนทั้งหมดของแบบวัดขวัญกำลังใจจำนวน 60 ข้อ มีการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	270.60 – 300.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 - 4.50	หรือ	210.60 – 270.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในระดับ ค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 - 3.50	หรือ	150.60 – 210.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในระดับ ปานกลาง
เท่ากับ	1.51 - 2.50	หรือ	90.60 – 150.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในระดับ ค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 - 1.50	หรือ	60.00 – 90.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในระดับต่ำ

เมื่อพัฒนาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ใช้การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	22.55– 25.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 - 4.50	หรือ	17.55 – 22.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 - 3.50	หรือ	12.55– 17.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 - 2.50	หรือ	7.55 – 12.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 - 1.50	หรือ	5.00 – 7.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับต่ำ

เมื่อพัฒนาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคงและด้านนโยบายองค์การ ใช้การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	27.06– 30.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 - 4.50	หรือ	21.06 – 27.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 - 3.50	หรือ	15.06– 21.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 - 2.50	หรือ	9.06 – 15.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 - 1.50	หรือ	6.00 – 9.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าวในระดับต่ำ

เมื่อพัฒนาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารงาน ใช้การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	31.57 – 35.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 - 4.50	หรือ	24.57 – 31.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 - 3.50	หรือ	17.57– 24.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 - 2.50	หรือ	10.57 – 17.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 - 1.50	หรือ	7.00 – 10.50	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับต่ำ

เมื่อพัฒนาเป็นรายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใช้การแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

เท่ากับ	4.51 - 5.00	หรือ	36.08– 40.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับสูง
เท่ากับ	3.51 - 4.50	หรือ	28.08 – 36.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับค่อนข้างสูง
เท่ากับ	2.51 - 3.50	หรือ	20.08– 28.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับปานกลาง
เท่ากับ	1.51 - 2.50	หรือ	12.08 – 20.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับค่อนข้างต่ำ
เท่ากับ	1.00 - 1.50	หรือ	8.00 – 12.00	คะแนน	บุคลากรมีขวัญกำลังใจด้านดังกล่าว ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีคณะ/หน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม – 10 เมษายน 2556 โดย

2.1 ผู้วิจัยได้ประสานงานกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะต่าง ๆ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามให้กับผู้ประสานงานในแต่ละกลุ่มงาน

2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานเกินกว่าจำนวนที่ต้องการ และขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานในแต่ละกลุ่มงาน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกมาใช้ในการวิเคราะห์เพียง 804 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

1.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

1.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน / ความมั่นคง นโยบายองค์กร การบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha – Coefficient)

2.2 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL)

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ค่าความเที่ยงตรงเชิงพิพินิจ (Face Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของโรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (ลัวิน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2539: 248-249; อ้างอิงจาก Rovinelli; & Hambleton. 1977) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. วิเคราะห์แบบวัดเป็นรายข้อ เพื่อหาอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.20 ขึ้นไป (ลัวิน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 302) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด
	X	แทน	คะแนนของแบบวัดรายข้อ
	Y	แทน	คะแนนของแบบวัดทั้งฉบับ

4. วิเคราะห์แบบวัดเป็นรายด้านและทั้งฉบับเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) (ลัวิน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 200) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ

5. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบกับโมเดล โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) โดยต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์ จะอ่อนต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงพิจารณาค่าสถิติอื่นร่วมด้วย ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ควรมีค่าระหว่าง 2.00 – 5.00 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ควรมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05

6. เปรียบเทียบขั้วก่าลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์; และองอาจ นัยพัฒน์. 2551: 155-163) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between – groups)
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within – groups)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
K	แทน	จำนวนข้อ
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าดัชนีคะแนนทดสอบ t
r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบวัดรายข้อ
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค
χ^2	แทน	ค่าสถิติของการแจกแจงแบบไค-สแควร์
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
δ	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
df	แทน	องศาอิสระ
p-value	แทน	ความน่าจะเป็น
RMR	แทน	ดัชนีวัดรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
SMC	แทน	ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดขวัญกำลังใจ

การตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ด้านค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ก่อนและหลังการคัดเลือกจำแนกตามรายด้านและรวมทั้งฉบับ

แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ก่อนคัดเลือก		หลังคัดเลือก	
	K	r	K	r
1. ด้านความสำเร็จ	6	0.00 – 0.42	5	0.28 – 0.42
2. ด้านการยกย่อง	6	0.28 – 0.52	6	0.28 – 0.52
3. ด้านความรับผิดชอบ	6	0.15 – 0.63	5	0.20 – 0.63
4. ด้านลักษณะของงาน	6	-0.18 – 0.61	5	0.31 – 0.61
5. ด้านความก้าวหน้า	6	0.24 – 0.59	6	0.24 – 0.59
6. ด้านสภาพการทำงาน	6	0.25 – 0.61	6	0.25 – 0.61
7. ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง	6	0.35 – 0.53	6	0.35 – 0.53
8. ด้านนโยบายขององค์กร	6	0.56 – 0.76	6	0.56 – 0.76
9. ด้านการบริหารงาน	8	-0.06 – 0.68	7	0.52 – 0.68
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	8	0.59 – 0.69	8	0.59 – 0.69
รวมทั้งฉบับ	64	-0.18 – 0.76	60	0.20 – 0.76

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าก่อนคัดเลือกแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยข้อคำถาม ด้านความสำเร็จ 6 ข้อ ด้านการยกย่อง 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 6 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 6 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 6 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง 6 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร 6 ข้อ ด้านการบริหารงาน 8 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 64 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -0.18 – 0.76

เมื่อพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วตรวจสอบความครอบคลุมตามนิยามแล้วพบว่า มีข้อคำถามด้านความสำเร็จ 5 ข้อ ด้านการยกย่อง 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 5 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 6 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง 6 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร 6 ข้อ ด้านการบริหารงาน 7 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 – 0.76

2. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับ ดังผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของคะแนนที่ได้จากการวัดของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (N = 804)

องค์ประกอบ	K	\bar{x}	S	ระดับ	α
1. ด้านความสำเร็จ	5	4.51	0.36	สูง	0.89
2. ด้านการยกย่อง	6	4.00	0.65	ค่อนข้างสูง	0.86
3. ด้านความรับผิดชอบ	5	4.39	0.46	ค่อนข้างสูง	0.88
4. ด้านลักษณะของงาน	5	4.16	0.54	ค่อนข้างสูง	0.87
5. ด้านความก้าวหน้า	6	4.05	0.53	ค่อนข้างสูง	0.86
6. ด้านสภาพการทำงาน	6	4.04	0.67	ค่อนข้างสูง	0.86
7. ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง	6	3.44	0.83	ปานกลาง	0.88
8. ด้านนโยบายขององค์กร	6	3.91	0.76	ค่อนข้างสูง	0.85
9. ด้านการบริหารงาน	7	4.09	0.67	ค่อนข้างสูง	0.86
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	8	4.63	0.30	สูง	0.88
รวมทั้งฉบับ	60	4.10	0.41	ค่อนข้างสูง	0.88

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง และด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด 0.89 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านนโยบายขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.88, 0.88, 0.88, 0.87, 0.86, 0.86, 0.86, 0.86, 0.85 ตามลำดับ

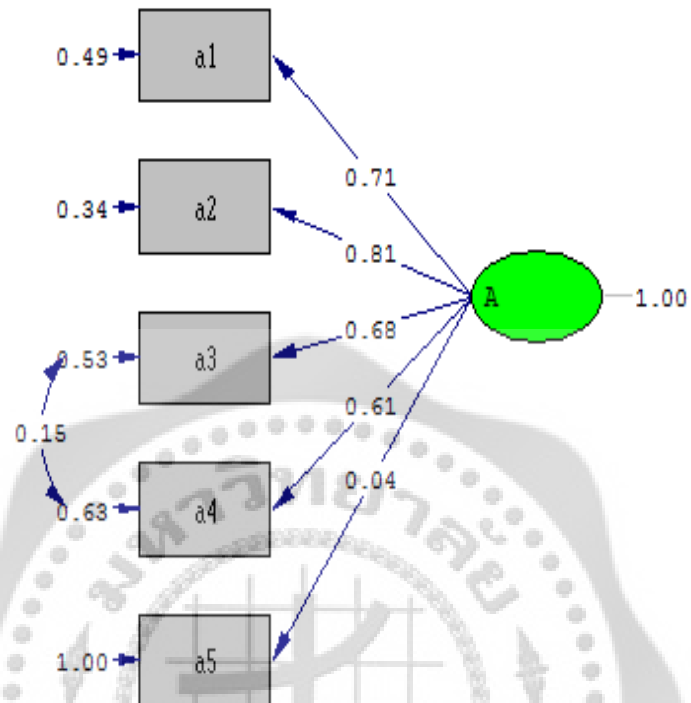
3. การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบกับโมเดล โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X^2) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะอ่อนต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงพิจารณาค่าสถิติอื่นร่วมด้วย ได้แก่ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) มีค่าระหว่าง 2.00-5.00 โดยที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถแปรค่าได้ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่าที่เข้าใกล้ 1 เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ส่วนค่าสถิติ RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงได้ว่า โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (Confirmatory Factor Analysis : The First Order)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ หรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบอันดับหนึ่งของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปราบกฎดังต่อไปนี้

1. โมเดลด้านความสำเร็จ ปรากฏผลดังภาพประกอบ 5



Chi-Square=7.46, df=4, P-value=0.11341, RMSEA=0.033

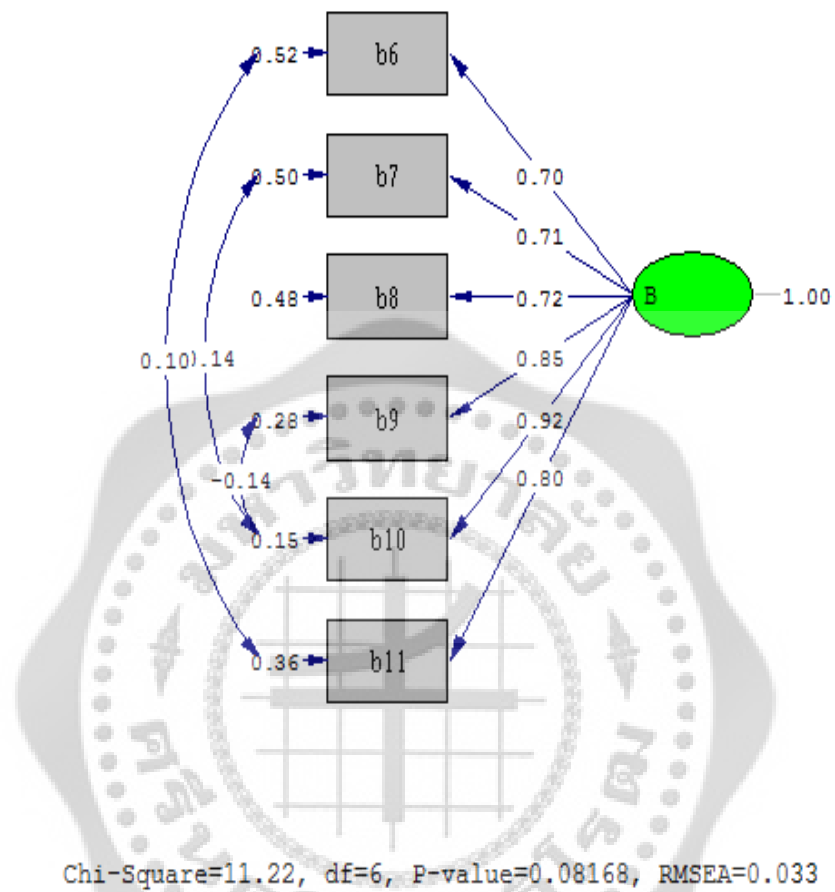
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 1 ความสำเร็จ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 1 ความสำเร็จ (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	7.46	-
df	-	4.00	-
p-value	P > 0.05	0.11	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.86	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 8 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่งด้านความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 7.46 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.11 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.86 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

2. โมเดลด้านการยกย่อง ปราบกฏผลดังภาพประกอบ 6



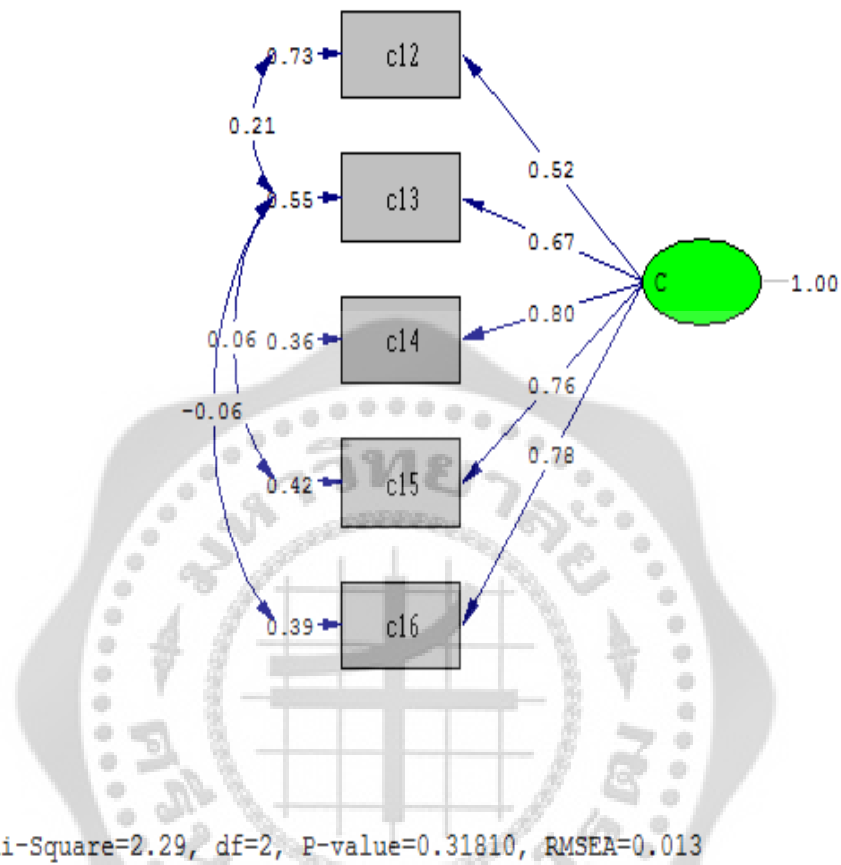
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 2 การยกย่อง

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 2 การยกย่อง (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	11.22	-
df	-	6.00	-
p-value	P > 0.05	0.08	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.87	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 9 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่งด้านการยกย่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 11.22 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.082 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.87 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

3. โมเดลด้านความรับผิดชอบ ปราบกฏผลดังภาพประกอบ 7



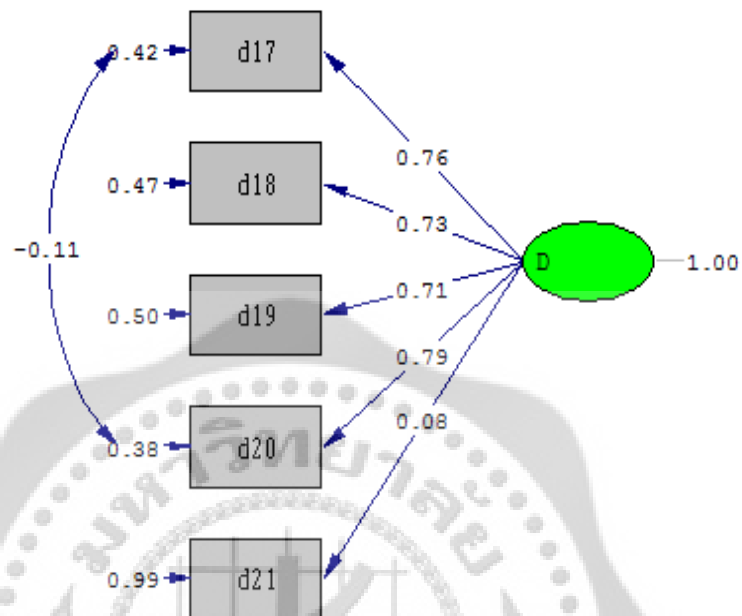
ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 3 ความรับผิดชอบ (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	2.29	-
df	-	2.00	-
p-value	P > 0.05	0.32	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.14	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.01	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 10 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.32 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.14 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

4. โมเดลด้านลักษณะของงาน ปากฎผลดังภาพประกอบ 8



Chi-Square=4.97, df=4, P-value=0.29084, RMSEA=0.017

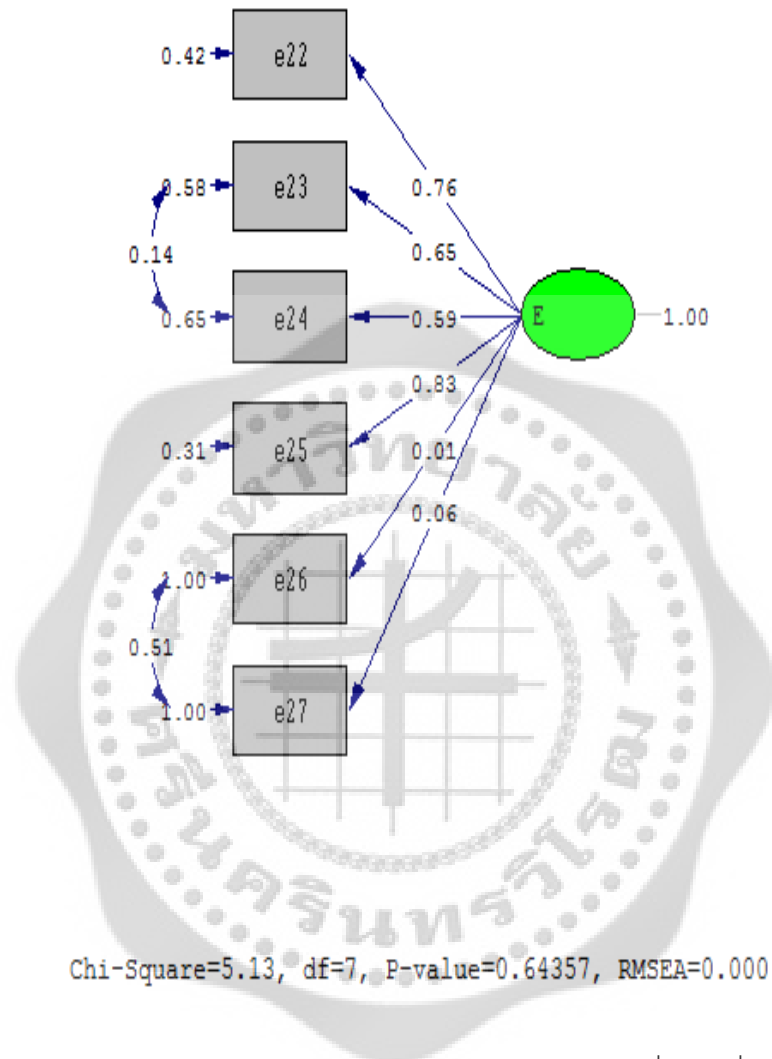
ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 4 ลักษณะของงาน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 4 ลักษณะของงาน (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	2.29	-
df	-	2.00	-
p-value	$P > 0.05$	0.32	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.14	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.01	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 11 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.32 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.14 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

5. โมเดลด้านความก้าวหน้า ปรากฏผลดังภาพประกอบ 9



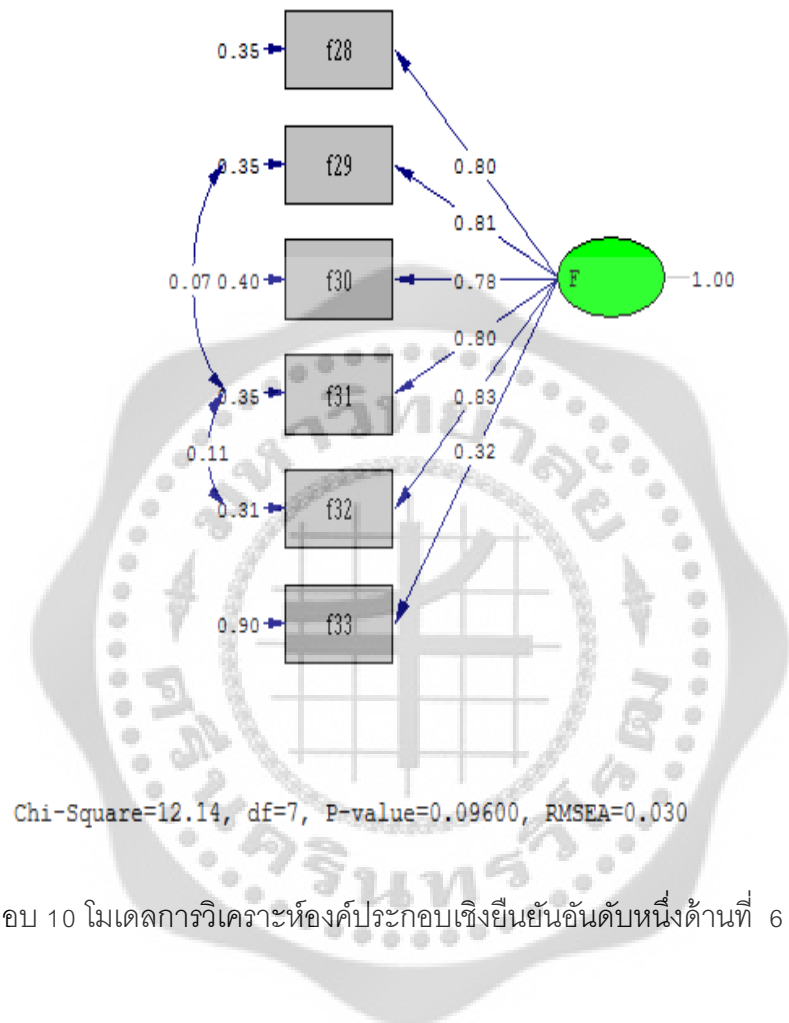
ภาพประกอบ 9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 5 ความก้าวหน้า

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 5 ความก้าวหน้า (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	5.13	-
df	-	7.00	-
p-value	$P > 0.05$	0.64	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	0.73	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 12 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 5.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.64$ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.73 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

6. โมเดลด้านสภาพการทำงานปรากฏผลดังภาพประกอบ 10



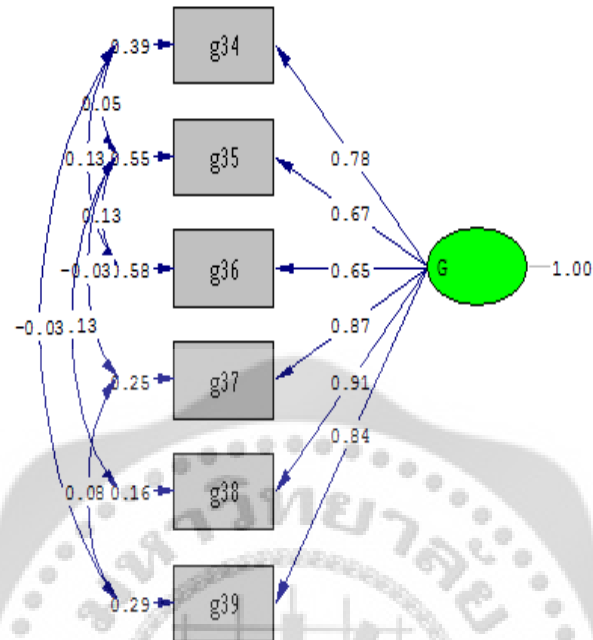
ภาพประกอบ 10 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 6 สภาพการทำงาน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 6 สภาพการทำงาน (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	12.14	-
df	-	7.00	-
p-value	$P > 0.05$	1.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.73	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 13 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 12.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.73 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

7. โมเดลด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ปรากฏผลดังภาพประกอบ 11



Chi-Square=2.92, df=2, P-value=0.23205, RMSEA=0.024

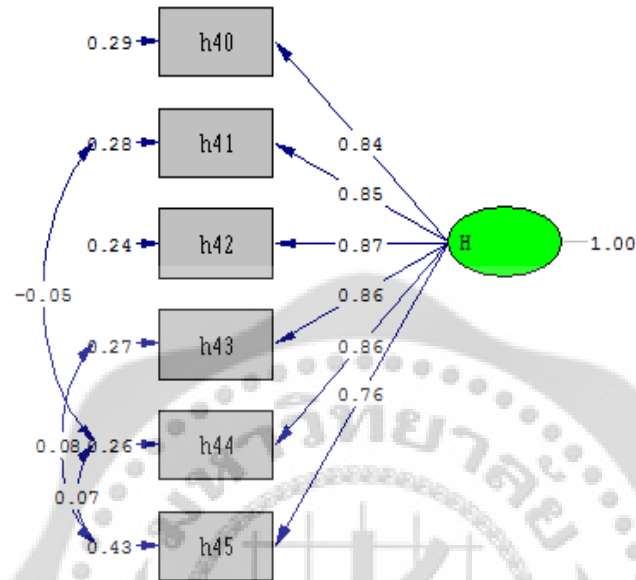
ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 7 ค่าตอบแทน/
ความมั่นคง

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 7 ค่าตอบแทน/ความมั่นคง (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	2.92	-
df	-	2.00	-
p-value	$P > 0.05$	0.23	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.46	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 14 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 2.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.23 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.46 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

8. โมเดลด้านนโยบายขององค์กร ปรากฏผลดังภาพประกอบ 12



Chi-Square=8.45, df=6, P-value=0.20721, RMSEA=0.023

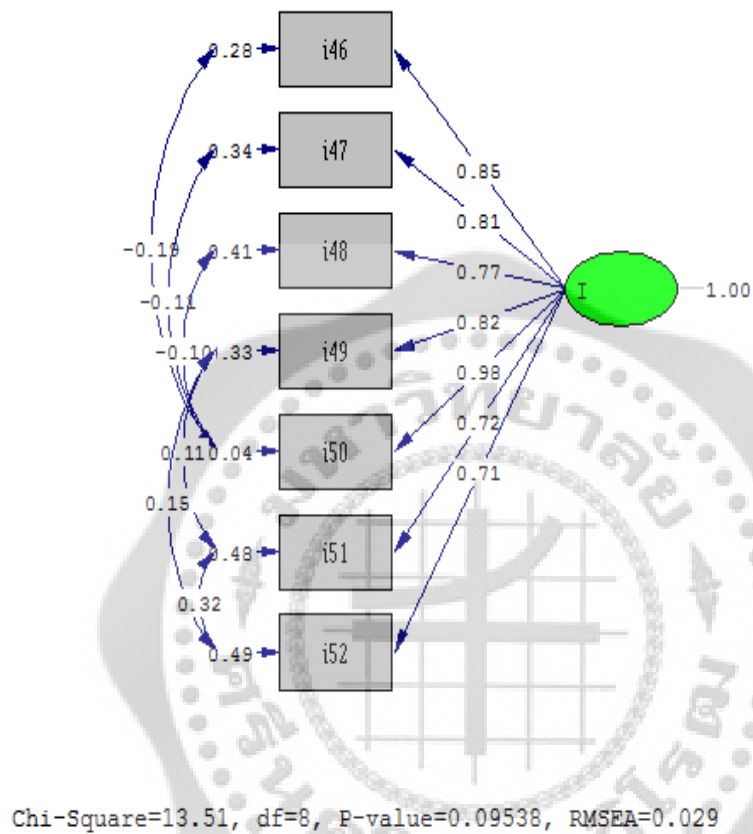
ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 8 นโยบายขององค์กร

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 8 นโยบายขององค์กร (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	8.45	-
df	-	6.00	-
p-value	$P > 0.05$	0.21	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.41	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 15 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านนโยบายขององค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 8.45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.20$ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.40 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

9. โมเดลด้านการบริหารงาน ปราบกฏผลดังภาพประกอบ 13



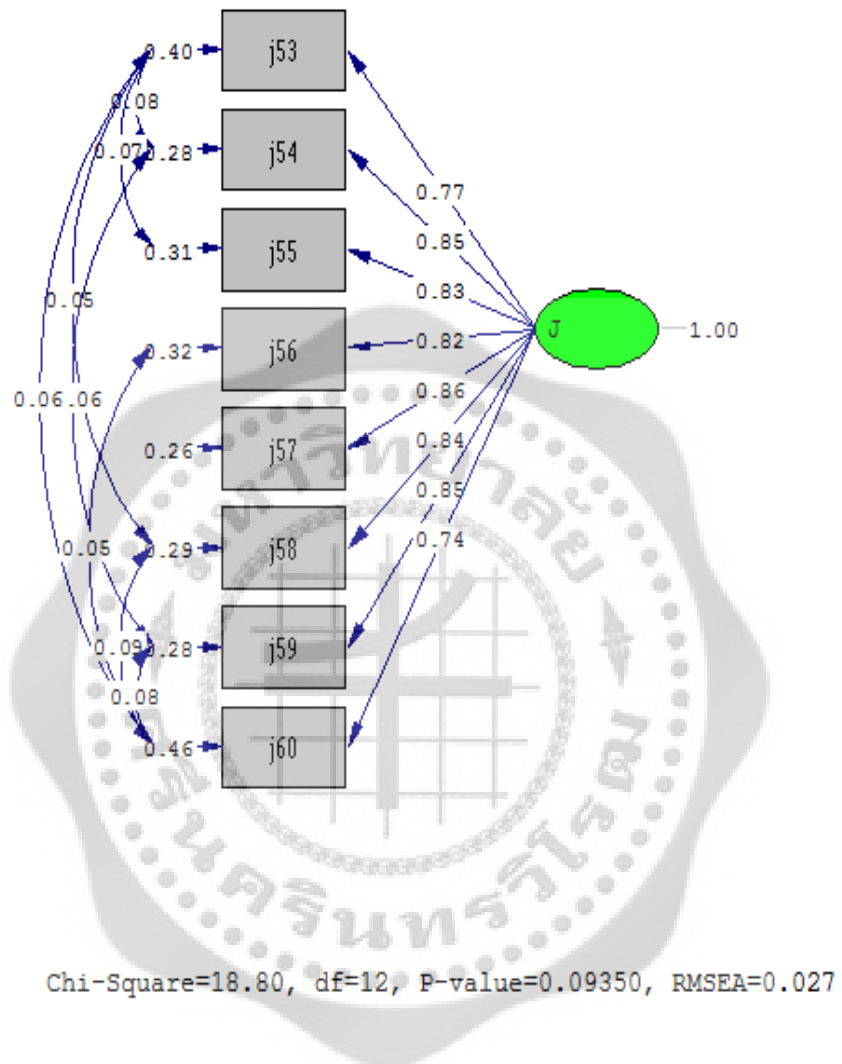
ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 9 การบริหารงาน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 9 การบริหารงาน (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	13.51	-
df	-	8.00	-
p-value	P > 0.05	1.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.69	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 16 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 13.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.09 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.69 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

10. โมเดลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรากฏผลดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (N = 804)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	18.80	-
df	-	12.00	-
p-value	P > 0.05	0.09	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.57	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 17 พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 18.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.09 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.57 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.03 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	องค์ประกอบ อันดับหนึ่ง	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ข้อ	องค์ประกอบ อันดับหนึ่ง	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	a1	0.71	31	f31	0.80
2	a2	0.81	32	f32	0.83
3	a3	0.68	33	f33	0.32
4	a4	0.61	34	g34	0.78
5	a5	0.04	35	g35	0.67
6	b6	0.70	36	g36	0.65
7	b7	0.71	37	g37	0.87
8	b8	0.72	38	g38	0.91
9	b9	0.85	39	g39	0.84
10	b10	0.92	40	h40	0.84
11	b11	0.80	41	h41	0.85
12	c12	0.52	42	h42	0.87
13	c13	0.67	43	h43	0.86
14	c14	0.80	44	h44	0.86
15	c15	0.76	45	h45	0.76
16	c16	0.78	46	i46	0.85
17	d17	0.76	47	i47	0.81
18	d18	0.73	48	i48	0.77
19	d19	0.71	49	i49	0.82
20	d20	0.79	50	i50	0.98
21	d21	0.08	51	i51	0.72
22	e22	0.76	52	i52	0.71
23	e23	0.65	53	j53	0.77
24	e24	0.59	54	j54	0.85
25	e25	0.83	55	j55	0.83
26	e26	0.01	56	j56	0.82
27	e27	0.06	57	j57	0.86
28	f28	0.80	58	j58	0.84

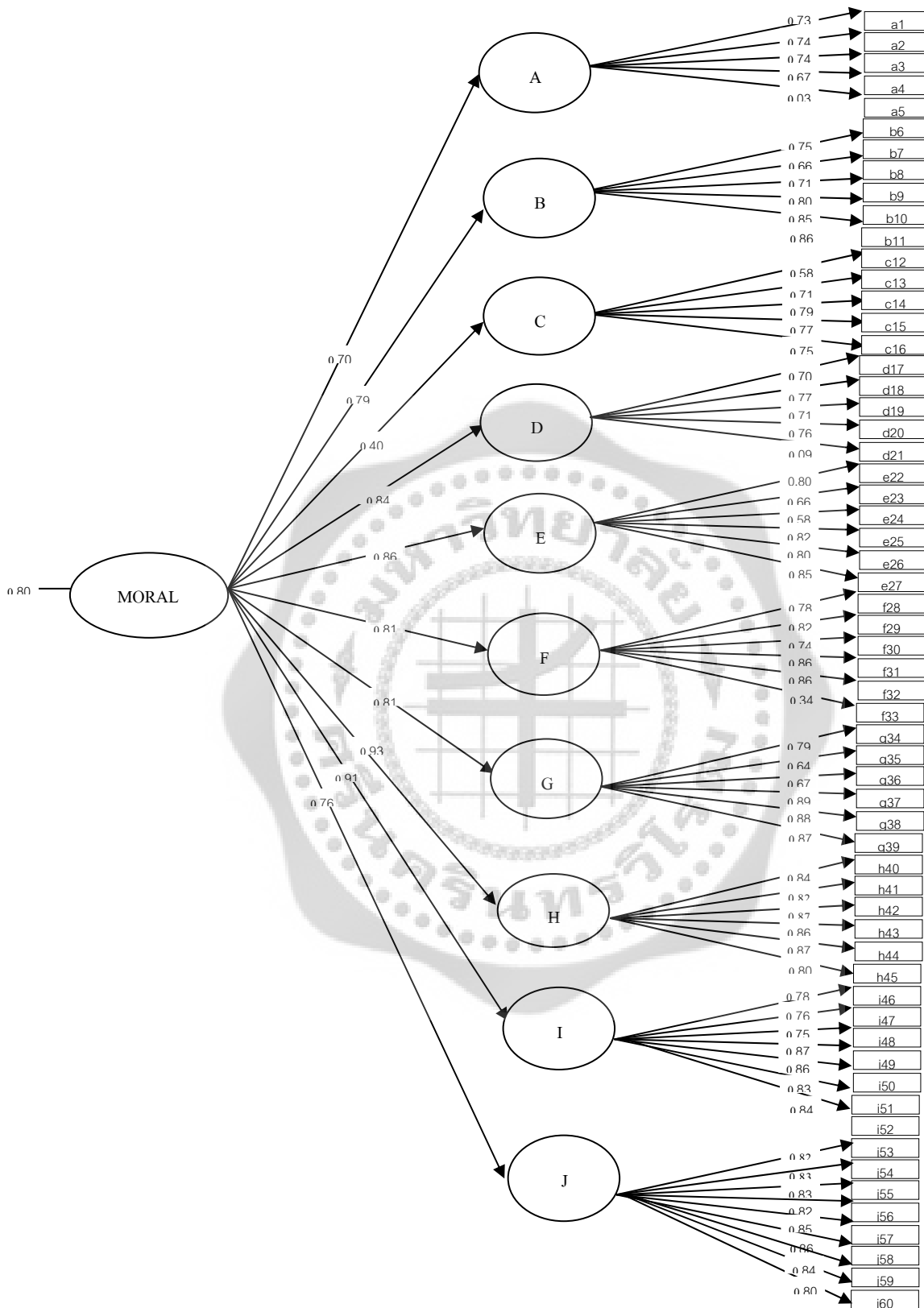
ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ อันดับหนึ่ง	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ข้อ	องค์ประกอบ อันดับหนึ่ง	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
29	f29	0.81	59	j59	0.85
30	f30	0.78	60	j60	0.74

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.04 - 0.81 ด้านการยกย่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.70 - 0.92 ด้านความรับผิดชอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.52 - 0.80 ด้านลักษณะของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.08 - 0.79 ด้านความก้าวหน้า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.01 - 0.83 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.32 - 0.83 ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.65 - 0.91 ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.76 - 0.87 ด้านการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.71 - 0.98 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.74 - 0.86

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Confirmatory Factor Analysis : The Second Order)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อแสดงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าองค์ประกอบอันดับแรกทั้ง 10 ด้าน สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ ด้วยการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบอันดับที่สองของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปราภฏผลดังแสดงในภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	3779.34	-
df	-	1486.00	-
p-value	-	0.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	2.54	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.86	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.83	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 3779.34 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.54 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.83 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.04 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 19

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละด้านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1. ด้านความสำเร็จ	0.70
2. ด้านการยกย่อง	0.79
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.40
4. ด้านลักษณะของงาน	0.84
5. ด้านความก้าวหน้า	0.86
6. ด้านสภาพการทำงาน	0.81
7. ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง	0.81
8. ด้านนโยบายขององค์การ	0.93
9. ด้านการบริหารงาน	0.91
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.76

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านนโยบายขององค์การสูงสุดคือ 0.93 รองลงมาคือด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบมีค่าเท่ากับ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70, 0.40 ตามลำดับ

4. การศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

4.1 ค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของคะแนนรวมของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า ขอบเขตของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ (N=804)

องค์ประกอบ	กลุ่มงาน	ขวัญกำลังใจ			การแปล ความหมาย
		N	\bar{x}	S	
ด้านความสำเร็จ (A)	งานบริหารและธุรการ	634	4.53	0.35	สูง
	งานคลังและพัสดุ	71	4.36	0.41	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.51	0.34	สูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.46	0.38	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.51	0.36	สูง
ด้านการยกย่อง (B)	งานบริหารและธุรการ	634	4.03	0.64	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.79	0.61	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	3.95	0.72	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.07	0.69	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.00	0.65	ค่อนข้างสูง
ด้านความรับผิดชอบ (C)	งานบริหารและธุรการ	634	4.39	0.47	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	4.40	0.42	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.38	0.45	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.41	0.39	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.39	0.46	ค่อนข้างสูง
ด้านลักษณะ ของงาน (D)	งานบริหารและธุรการ	634	4.19	0.54	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	4.02	0.56	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.12	0.51	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.10	0.57	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.16	0.54	ค่อนข้างสูง
ด้านความก้าวหน้า (E)	งานบริหารและธุรการ	634	4.06	0.53	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.94	0.57	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.11	0.47	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.02	0.64	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.05	0.53	ค่อนข้างสูง

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กลุ่มงาน	ขวัญกำลังใจ			การแปล ความหมาย
		N	\bar{X}	S	
ด้านสภาพ การทำงาน (F)	งานบริหารและธุรการ	634	4.07	0.64	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.75	0.84	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.11	0.63	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	3.89	0.71	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.04	0.67	ค่อนข้างสูง
ด้านค่าตอบแทน/ ความมั่นคง (G)	งานบริหารและธุรการ	634	3.40	0.81	ปานกลาง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.47	0.89	ปานกลาง
	งานบริการการศึกษา	61	3.54	0.98	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	3.79	0.78	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	3.44	0.83	ปานกลาง
ด้านนโยบายของ องค์การ (H)	งานบริหารและธุรการ	634	3.93	0.77	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.69	0.76	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	3.89	0.70	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	3.98	0.68	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	3.91	0.76	ค่อนข้างสูง
ด้านการบริหารงาน (I)	งานบริหารและธุรการ	634	4.08	0.68	ค่อนข้างสูง
	งานคลังและพัสดุ	71	3.92	0.77	ค่อนข้างสูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.18	0.55	ค่อนข้างสูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.33	0.39	ค่อนข้างสูง
	รวม	804	4.09	0.67	ค่อนข้างสูง
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (J)	งานบริหารและธุรการ	634	4.64	0.28	สูง
	งานคลังและพัสดุ	71	4.51	0.38	สูง
	งานบริการการศึกษา	61	4.61	0.33	สูง
	งานนโยบายและแผน	38	4.68	0.35	สูง
	รวม	804	4.63	0.30	สูง

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรในกลุ่มงานบริหารและธุรการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มงานคลังและพัสดุ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มงานบริการการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กลุ่มงานนโยบายและแผน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4.2 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มงานต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแปรปรวนองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใน
แต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (N=804)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความสำเร็จ (A)	ระหว่างกลุ่ม	1.893	3	.631	4.808*	.003
	ภายในกลุ่ม	104.977	800	.131		
	รวม	106.870	803			
ด้านการยกย่อง (B)	ระหว่างกลุ่ม	4.089	3	1.363	3.237*	.022
	ภายในกลุ่ม	336.911	800	.421		
	รวม	341.000	803			
ด้านความ รับผิดชอบ (C)	ระหว่างกลุ่ม	.020	3	.0027	.031	.993
	ภายในกลุ่ม	170.879	800	.214		
	รวม	170.839	803			
ด้านลักษณะ ของงาน (D)	ระหว่างกลุ่ม	2.107	3	.702	2.384	.068
	ภายในกลุ่ม	235.667	800	.295		
	รวม	237.773	803			
ด้านความก้าวหน้า (E)	ระหว่างกลุ่ม	1.193	3	.398	1.389	.245
	ภายในกลุ่ม	228.962	800	.286		
	รวม	230.155	803			
ด้านสภาพการ ทำงาน (F)	ระหว่างกลุ่ม	7.841	3	2.614	5.835*	.001
	ภายในกลุ่ม	358.332	800	.448		
	รวม	366.173	803			
ด้านค่าตอบแทน/ ความมั่นคง (G)	ระหว่างกลุ่ม	6.178	3	2.059	2.949*	.032
	ภายในกลุ่ม	558.622	800	.698		
	รวม	564.800	803			
ด้านนโยบายของ องค์กร (H)	ระหว่างกลุ่ม	3.980	3	1.327	2.287	.077
	ภายในกลุ่ม	464.047	800	.580		
	รวม	468.027	803			

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการบริหารงาน (I)	ระหว่างกลุ่ม	4.802	3	1.601	3.501*	.015
	ภายในกลุ่ม	365.698	800	.457		
	รวม	370.500	803			
ด้านความสัมพันธ์ (J)	ระหว่างกลุ่ม	1.241	3	.414	4.556*	.004
	ระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม	72.613	800	.091		
	รวม	73.854	803			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน โดยการทดสอบด้วยสถิติของเซฟเฟ (Scheffe's test) ได้ผลดังตาราง 23 - 27

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	\bar{x}	งานบริหาร	งานคลัง	งานบริการ	งานนโยบาย
		และธุรการ	และพัสดุ	การศึกษา	และแผน
		4.53	4.36	4.51	4.46
งานบริหารและธุรการ	4.53		0.17*	0.02	0.07
งานคลังและพัสดุ	4.36			0.15	0.10
งานบริการการศึกษา	4.51				0.05
งานนโยบายและแผน	4.46				

จากตาราง 23 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่อง ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	\bar{x}	งานบริหาร	งานคลัง	งานบริการ	งานนโยบาย
		และธุรการ	และพัสดุ	การศึกษา	และแผน
		4.03	3.79	3.95	4.07
งานบริหารและธุรการ	4.03		0.24*	0.08	0.04
งานคลังและพัสดุ	3.79			0.16	0.28
งานบริการการศึกษา	3.95				0.12
งานนโยบายและแผน	4.07				

จากตาราง 24 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่อง ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	\bar{x}	งานบริหาร	งานคลัง	งานบริการ	งานนโยบาย
		และธุรการ	และพัสดุ	การศึกษา	และแผน
		4.07	3.75	4.11	3.89
งานบริหารและธุรการ	4.07		0.32*	0.04	0.18
งานคลังและพัสดุ	3.75			0.36*	0.14
งานบริการการศึกษา	4.11				0.22
งานนโยบายและแผน	3.89				

จากตาราง 25 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการ และกลุ่มงานบริการการศึกษา สูงกว่ากลุ่มงานคลังและพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	\bar{x}	งานบริหาร	งานคลัง	งานบริการ	งานนโยบาย
		และธุรการ	และพัสดุ	การศึกษา	และแผน
		4.08	3.92	4.18	4.33
งานบริหารและธุรการ	4.08		0.16	0.10	0.25
งานคลังและพัสดุ	3.92			0.26	0.41*
งานบริการการศึกษา	4.18				0.15
งานนโยบายและแผน	4.33				

จากตาราง 26 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนโยบายและแผน สูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบพหุคูณขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	\bar{x}	งานบริหาร	งานคลัง	งานบริการ	งานนโยบาย
		และธุรการ	และพัสดุ	การศึกษา	และแผน
		4.64	4.51	4.61	4.68
งานบริหารและธุรการ	4.64		0.13*	0.03	0.04
งานคลังและพัสดุ	4.51			0.10	0.17
งานบริการการศึกษา	4.61				0.07
งานนโยบายและแผน	4.68				

จากตาราง 27 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการ สูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านค่าอำนาจจำแนก ด้านความเที่ยงตรง และด้านความเชื่อมั่นของแบบวัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 1,140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 804 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีกลุ่มสาขาวิชา หน่วยงาน และกลุ่มงานเป็นชั้น (Strata) และมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีคณะ/หน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม – 10 เมษายน 2556 โดย

2.1 ประสานงานกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะต่าง ๆ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามให้กับผู้ประสานงานในแต่ละกลุ่มงาน

2.2 ส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานเกินกว่าจำนวนที่ต้องการ และขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานในแต่ละกลุ่มงาน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดลอกมาใช้ในการวิเคราะห์เพียง 804 ฉบับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยว่า

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างโดยใช้แนวคิดทฤษฎีเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ทั้ง 10 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ ด้านการยกย่อง จำนวน 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ ด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง จำนวน 6 ข้อ ด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 6 ข้อ ด้านการบริหารงาน จำนวน 7 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 8 ข้อ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00

1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.76

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด 0.89 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านนโยบายขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.88, 0.88, 0.88, 0.87, 0.86, 0.86, 0.86, 0.86, 0.85 ตามลำดับ

1.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านนโยบายขององค์การสูงสุดคือ 0.93 รองลงมาคือด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70, 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.543 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.83 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.044 เป็นไปตามเกณฑ์ของความสอดคล้องกลมกลืน จึงพิจารณาได้ว่า โมเดลแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มงานต่าง ๆ พบว่าบุคลากรในกลุ่มงานบริหารและธุรการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์การ และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มงานคลังและพัสดุ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์การ ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มงานบริการการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์การ และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กลุ่มงานนโยบายและแผน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์การ และด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์และการสรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) มีคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการสร้างผู้วิจัยได้มีการประเมินขั้นต้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกรวัดผลการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยก่อนนำมาใช้เก็บจริง เมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.88 ซึ่งบุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ (2545: 117) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพของด้านความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างขึ้นนั้น มีจำนวนข้อคำถามเพียงพอ ข้อคำถามมีความชัดเจน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนมากพอ จึงทำให้แบบวัดมีความเชื่อมั่นสูง สอดคล้องกับลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 315) ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแบบวัด ได้แก่ ลักษณะคำถามของแบบวัดจะมีค่าความเชื่อมั่นสูงหากข้อคำถามมีความชัดเจน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนมากพอเมื่อพิจารณา ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งตรวจสอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยพิจารณาจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านนโยบายขององค์การสูงสุดคือ 0.93 รองลงมาคือด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70, 0.40 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 2.543 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.83 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.044 ซึ่งสอดคล้องกับสุภมาส อังคุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานานุวัฒน์ (2554: 27-29) ที่กล่าวว่า ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากสถิติค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าระหว่าง 2.00-5.00 โดยที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถแปรค่าได้ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่าที่เข้าใกล้ 1 เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ส่วนค่าสถิติ RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงได้ว่าโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

2. ผลการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีกลุ่มงานต่างกัน พบว่า

ด้านความสำเร็จ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละงานเพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดี ยกเว้นกลุ่มงานบริหารและธุรการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มงานบริหารและธุรการบุคลากรส่วนใหญ่ มีความเชี่ยวชาญชำนาญ มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา ส่วนกลุ่มงานคลังและพัสดุต้องทำงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดและกดดันซึ่งอาจมีผลเชิงลบต่องานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกกลุ่มงาน มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยกย่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มงานบริหารและธุรการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุ ทั้งนี้เนื่องจากว่ากลุ่มงานบริหารและธุรการมีลักษณะการทำงานเป็นงานบริการ ที่ไม่เคร่งเครียด ไม่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับมากนัก ส่วนกลุ่มงานคลังและพัสดุเป็นงานที่ต้องการความชำนาญ ความรู้ และต้องปฏิบัติงานในกฎระเบียบของระบบราชการที่เคร่งครัด มีความยืดหยุ่นน้อย จึงอาจมีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านการยกย่องของบุคลากรกลุ่มนี้

ด้านลักษณะของงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในแต่ละกลุ่มงานได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ทำทนาย จูงใจให้ปฏิบัติ จนสัมฤทธิ์ผล และในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานมีความเป็นอิสระในการทำงานจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในด้านนี้

ด้านสภาพการทำงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัด สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยกเว้นกลุ่มงานบริหารและธุรการ กลุ่มงานบริการการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มงานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานบริหารการศึกษาไม่กดดัน ไม่ต้องทำงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ส่งผลให้สภาพการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความภูมิใจในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานมีการส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัย และหน่วยงานมีความแน่นอนคงทนของตำแหน่งงานและองค์การ ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

ด้านนโยบายขององค์การ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน รวมทั้งมีการควบคุมดูแลและเอาใจใส่ มีการติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากบุคลากรต้องทำงานภายใต้ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำที่ดี จึงทำให้มีขวัญกำลังใจดี ยกเว้นกลุ่มงานนโยบายและแผน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานนโยบายและแผนเป็นงานเฉพาะด้านที่ต้องให้ข้อมูลผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการทำงานที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเห็นการปฏิบัติงานและผลงานตลอดเวลาจึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีขวัญกำลังใจในการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากภายในหน่วยงานมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร ยกเว้นกลุ่มงานบริหารและธุรการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มงานคลังและพัสดุทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานบริหารและธุรการมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนกลุ่มงานคลังและพัสดุไม่ยืดหยุ่นในการทำงานเพราะต้องยึดกฎระเบียบที่เคร่งครัดและรอบคอบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าในการนำแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ควรมีวิธีการที่จะสื่อสาร หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตอบให้เกิดความไว้วางใจ เช่น มีการชี้แจง อธิบายทำความเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่ตรงกับความต้องการที่จะวัดและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยลักษณะนี้โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งองค์กรเพื่อเปรียบเทียบบุคลากรในองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มผู้บริหาร หรือเปรียบเทียบตามคณะ สถาบัน สำนักที่บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบตาม ตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาในเรื่องระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน

2.2 ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้ทฤษฎีในกลุ่มแรงจูงใจอื่น เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่กว้างขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา กรีหิรัญ. (2541). *สภาพการปฏิบัติงานของกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- กลีนประทุม แสงสุระ. (2550). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีน้ำใจนักกีฬา
ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. การศึกษาปัญหาพิเศษ ปร.ม. ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญเย็น มุลศรี. (2548). *แบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3)*.
ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญตา ชุ่มเย็นดี, ร.ต.ท.หญิง. (2547). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ
ตำรวจปราบปรามยาเสพติด*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เขมวดี คัมภีรานนท์. (2544). *การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพแบบพึงพาผู้อื่นของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษา ปีที่ 1*. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2541, กันยายน - ธันวาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบ. *วารสารการวัดผล
การศึกษา*. 20(59): 34 – 35.
- . (2544, เมษายน-กุมภาพันธ์). *บทความสถิติ*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2555, จาก
Available: <http://www.watpon.com>.
- ชูรีนา คลานุรักษ์. (2547). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์; องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์: แนวคิด
พื้นฐานและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เชิดศักดิ์ โสมวาสินธุ์. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จำนงค์ สมประสงค์. (2527). *หลักการปกครองของหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจด็จ วีระนาคินทร์. (2540). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิตินันท์ สัมมานุช. (2556). *การสร้างแบบการสร้างแบบวัดอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ด้านการมีทักษะสื่อสาร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐา กริทธิบุญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดาราวรรณ กล่อมเกลี้ยง. (2546). *การสร้างแบบวัดทักษะทางสังคมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรมและจิตวิทยาการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2534). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ต่วนโรสนา ไต่ะนิแล. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชชัย รัฐวินิจ. (2546). *การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตำรวจตระเวน
ชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ เนียมท้วม. (2546). *ขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของ
ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2538). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา นิ้มประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น การพิมพ์.
- บุญเขต ภิญโญอนันตพงษ์. (2521). *การวัดและประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- . (2545). *“อำนาจจำแนกของข้อสอบ”*. *การวัดผลและประเมินผลการศึกษา สารานุกรม ศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง อันดับที่ 3*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา. ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาการจ้างและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย. (2545).
- ปัญญา คำมี. (2553, 19 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย พิชชาภัสส์ ธนัญจุฑานนท์ ที่สำนักงาน ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรีดาวรรณ อ่อนนางใย. (2555). *การสร้างแบบวัดทดสอบวัดความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซ็ท.
- . (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี ศรีสังข์. (2534). *สภาพปัญหาสุขภาพจิตของบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ประสานมิตร.
- พบพร จิตรรักษา. (2554). *การสร้างแบบวัดอุปนิสัยแห่งความสำเร็จสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรีนติ้ง
- ยุภาพร ทองน้อย. (2545). *สภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย. (2544).
- รพีพรรณ แผนดี. (2549). *สร้างแบบวัดคุณลักษณะนักแก้ปัญหาของนักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิดา สบายวรรณ. (2547). *การสร้างแบบวัดความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2532). *เอกสารประกอบการสอนวัดผลการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2538). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.
- ลักขณา กล่อมจิตต์. (2550). *ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขต อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง* ปรินญาณีพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ ไชยมโน. (2550). *การสร้างแบบวัดทักษะพื้นฐานการรำไทย สำหรับนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริยา จันทร์พิทักษ์. (2555). *การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้าน ขยัน ศรีทธา ร่าเริง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามแนวทางของโรงเรียนในเครือสาเลเซียนในประเทศไทย*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2547). *การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลัง และส่งเสริมสมรรถภาพ กรมการปกครอง.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- วสันต์ พลั้วพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2532). *การตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวัดผลและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจิตรา ทองแย้ม. (2555). *สร้างแบบวัดภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุญศิริ การพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- ศุภรินทร์ ยิ้มศิริ. (2550). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ส. วาสนา ประवालพุกษ์. (ม.ป.ป.). คำบรรยายวิชา การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ (2516). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลำเจิง บุญเรืองรัตน์. (2529). ทฤษฎีการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์สยามศึกษา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนัน ศลโกสุ่ม. (2525). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุธรรม อารีกุล; และคณะ. (2540). โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย วิฤตและทางออก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธาทิพย์ บุญเสมอ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพรรณ พินิตเกียรติสกุล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล จิจิตรรวรรณ; และ รัชนีกุล ภิญโญภานูวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์ สำหรับ การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2545). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร คามีสักดิ์. (2553). การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพ เฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

- อรพิน ชูชม. (2545). *เอกสารสอนวิชา502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมื่อวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). *วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ ศรีโสภากา. (2524). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2547). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอื้ออารี จานทอง. (2555). *การพัฒนาแบบวัดอุปนิสัยทักษะการดำรงชีวิต สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 7*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Anderson, Lester W. (1996). *Secondary school administration*. 1st ed. Boston: Houghton Mifflin Company,
- Allen, Mary J.; & Yen, Wendy M. (1979). *Introduction to Measurement Theory*. California: Wadsworth.
- Anastasi, Anne. (1982). *Psychological Testing*. Fifth Edition. New York: Macmillan Publishing Co.
- Atkinson, John W. (1964). *An introduction to motivation*. 1st ed. New York: Van Nostvand.
- Bergeth, Robert L. (1999). An experimental study of teacher morale in selected school district of North Dakota. *Dissertation Abstracts International*.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4 th ed. New York: Macmillan
- Gowin, Charles Berry. 1999). A study of teacher morale in Souther Illinois. *Dissertation Abstracts Internationa*.
- Herzberg and the other. (959). *The motivation to work*. 2d ed. New York: John Willy & Sons.
- Howell, Varon L. (1999). *Staff morale in elementary school influenced by principal initiated behavioral incidents*. Abstracts International.
- Joreskog, Karl G.; & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 : User's Reference Guide*. Mooresville: Scientific Software.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and personality*. 2d ed. New York: Harper How.
- Suzanne, G. (1997). A study of teacher morale in Tennessee. *Dissertation Abstracts International*.





ภาคผนวก ก
คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด
ขวัญกำลังใจ (พิจารณาคัดเลือกค่า IOC \geq 0.50)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านความสำเร็จ	1	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	2	-1	-1	0	1	1	0.00	คัดออก
	3	1	1	-1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	4	1	1	1	1	-1	0.60	คัดเลือกไว้
	5	1	1	1	-1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	6	1	-1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
ด้านการยกย่อง	7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	8	1	0	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	9	1	1	0	0	1	0.60	คัดเลือกไว้
	10	1	1	0	0	0	0.40	คัดออก
	11	-1	1	0	1	-1	0.00	คัดออก
	12	1	1	0	0	1	0.60	คัดเลือกไว้
	13	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	14	1	0	1	-1	0	0.40	คัดออก
	15	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านความรับผิดชอบ	16	1	1	0	0	-1	0.20	คัดออก
	17	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	18	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	19	1	0	1	-1	0	0.40	คัดออก
	20	0	1	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	21	1	1	-1	1	0	0.40	คัดออก
	22	1	0	1	0	1	0.60	คัดเลือกไว้
	23	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	24	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	25	1	0	1	-1	0	0.20	คัดออก
	26	0	1	-1	1	0	0.20	คัดออก

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด
ขวัญกำลังใจ (พิจารณาคัดเลือกค่า IOC \geq 0.50) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านลักษณะของ งาน	27	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	28	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	29	1	1	1	1	-1	0.60	คัดเลือกไว้
	30	1	-1	0	0	1	0.20	คัดออก
	31	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	32	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	33	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	34	0	1	0	0	0	0.20	คัดออก
	35	1	-1	0	-1	1	0.00	คัดออก
ด้านความก้าวหน้า	36	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	37	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	38	1	-1	1	1	0	0.40	คัดออก
	39	-1	-1	1	1	1	0.20	คัดออก
	40	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	41	0	1	0	1	0	0.40	คัดออก
	42	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	43	1	1	1	0	1	0.80	คัดเลือกไว้
	44	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านสภาพการ ทำงาน	45	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	46	1	1	1	0	1	0.80	คัดเลือกไว้
	47	0	1	1	-1	-1	0.00	คัดออก
	48	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	49	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	50	1	-1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	51	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด
ขวัญกำลังใจ (พิจารณาตัดเลือกค่า IOC \geq 0.50) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านค่าตอบแทน/ ความมั่นคง	52	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	53	1	-1	0	1	0	0.20	คัดออก
	54	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	55	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	56	1	0	-1	1	-1	0.00	คัดออก
	57	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	58	-1	1	1	1	0	0.40	คัดออก
	59	1	1	1	0	1	0.80	คัดเลือกไว้
	60	0	1	1	-1	1	0.40	คัดออก
	61	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านนโยบายของ องค์กร	62	1	-1	0	1	1	0.40	คัดออก
	63	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	64	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	65	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้
	66	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	67	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	68	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านการบริหารงาน	69	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	70	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	71	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	72	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	73	1	1	-1	1	-1	0.20	คัดออก
	74	1	0	1	0	1	0.60	คัดเลือกไว้
	75	-1	1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	76	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้
	77	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	78	1	0	0	1	0	0.40	คัดออก

ตาราง ดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด
ขวัญกำลังใจ (พิจารณาคัดเลือกค่า $IOC \geq 0.50$) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5		
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	79	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้
	80	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	81	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	82	1	-1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	83	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	84	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้
	85	1	0	0	0	1	0.40	คัดออก
	86	1	-1	1	1	1	0.60	คัดเลือกไว้
	87	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 64 ข้อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านความสำเร็จ	1	0.425	คัดเลือกไว้
	2	0.291	คัดเลือกไว้
	3	0.281	คัดเลือกไว้
	4	0.311	คัดเลือกไว้
	5	0.354	คัดเลือกไว้
	6	0.008	คัดออก
ด้านการยกย่อง	7	0.476	คัดเลือกไว้
	8	0.421	คัดเลือกไว้
	9	0.284	คัดเลือกไว้
	10	0.525	คัดเลือกไว้
	11	0.498	คัดเลือกไว้
	12	0.507	คัดเลือกไว้
ด้านความรับผิดชอบ	13	0.206	คัดเลือกไว้
	14	0.151	คัดออก
	15	0.310	คัดเลือกไว้
	16	0.205	คัดเลือกไว้
	17	0.342	คัดเลือกไว้
	18	0.629	คัดเลือกไว้
ด้านลักษณะของงาน	19	0.434	คัดเลือกไว้
	20	0.613	คัดเลือกไว้
	21	0.564	คัดเลือกไว้
	22	0.555	คัดเลือกไว้
	23	-0.183	คัดออก
	24	0.311	คัดเลือกไว้

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 64 ข้อ) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านความก้าวหน้า	25	0.563	คัดเลือกไว้
	26	0.443	คัดเลือกไว้
	27	0.493	คัดเลือกไว้
	28	0.593	คัดเลือกไว้
	29	0.236	คัดเลือกไว้
	30	0.298	คัดเลือกไว้
ด้านสภาพการทำงาน	31	0.423	คัดเลือกไว้
	32	0.613	คัดเลือกไว้
	33	0.440	คัดเลือกไว้
	34	0.573	คัดเลือกไว้
	35	0.595	คัดเลือกไว้
	36	0.247	คัดเลือกไว้
ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง	37	0.508	คัดเลือกไว้
	38	0.358	คัดเลือกไว้
	39	0.348	คัดเลือกไว้
	40	0.527	คัดเลือกไว้
	41	0.455	คัดเลือกไว้
	42	0.441	คัดเลือกไว้
ด้านนโยบายขององค์การ	43	0.632	คัดเลือกไว้
	44	0.598	คัดเลือกไว้
	45	0.730	คัดเลือกไว้
	46	0.649	คัดเลือกไว้
	47	0.765	คัดเลือกไว้
	48	0.565	คัดเลือกไว้
ด้านการบริหารงาน	49	0.620	คัดเลือกไว้
	50	0.523	คัดเลือกไว้
	51	0.059	คัดออก
	52	0.622	คัดเลือกไว้

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 64 ข้อ) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านการบริหารงาน	53	0.622	คัดเลือกไว้
	54	0.612	คัดเลือกไว้
	55	0.638	คัดเลือกไว้
	56	0.678	คัดเลือกไว้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	57	0.689	คัดเลือกไว้
	58	0.644	คัดเลือกไว้
	59	0.603	คัดเลือกไว้
	60	0.587	คัดเลือกไว้
	61	0.671	คัดเลือกไว้
	62	0.661	คัดเลือกไว้
	63	0.615	คัดเลือกไว้
	64	0.676	คัดเลือกไว้

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 60 ข้อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r
ด้านความสำเร็จ	1	0.425
	2	0.291
	3	0.281
	4	0.311
	5	0.354
ด้านการยกย่อง	7	0.476
	8	0.421
	9	0.284
	10	0.525
	11	0.498
	12	0.507
ด้านความรับผิดชอบ	13	0.206
	15	0.310
	16	0.205
	17	0.342
	18	0.629
ด้านลักษณะของงาน	19	0.434
	20	0.613
	21	0.564
	22	0.555
	24	0.311

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 60 ข้อ) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r
ด้านความก้าวหน้า	25	0.563
	26	0.443
	27	0.493
	28	0.593
	29	0.236
	30	0.298
ด้านสภาพการทำงาน	31	0.423
	32	0.613
	33	0.440
	34	0.573
	35	0.595
	36	0.247
ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง	37	0.508
	38	0.358
	39	0.348
	40	0.527
	41	0.455
	42	0.441
ด้านนโยบายขององค์กร	43	0.632
	44	0.598
	45	0.730
	46	0.649
	47	0.765
	48	0.565
ด้านการบริหารงาน	49	0.620
	50	0.523
	52	0.622

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) ของกลุ่มตัวอย่างในการนำไปทดลองครั้งที่ 1 ของแบบขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 60 ข้อ) (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r
ด้านการบริหารงาน	53	0.622
	54	0.612
	55	0.638
	56	0.678
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	57	0.689
	58	0.644
	59	0.603
	60	0.587
	61	0.671
	62	0.661
	63	0.615
	64	0.676

ภาคผนวก ข
แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แบบสอบถาม

เรื่อง แบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาโทของนางสาวพิชชาภัสส์ รัชชัญจุฑานนท์ นิสิตปริญญาโท สาขาวัตผลการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ กลุ่มงานที่ปฏิบัติ คณะ/หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

4. ผู้วิจัยจะไปขอรับคืนจากท่านและ/หรือผู้ประสานงาน ตามเวลาที่กำหนด เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม เพื่อการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นรายบุคคลของท่าน

😊😊ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้😊😊

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมายถูก ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. กลุ่มงานที่ปฏิบัติ

- () งานบริหารและธุรการ () งานคลังพัสดุ
() งานบริการการศึกษา () งานนโยบายและแผน

3. คณะ / หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยที่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ด้านความสำเร็จ ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้					
2.	ข้าพเจ้าสามารถใช้ปฏิภาณไหวพริบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้					
3.	ประสบการณ์ที่ข้าพเจ้าได้รับ ทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้สำเร็จอย่างไม่น่ายาก					
4.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย					
5.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ					
6.	ด้านการยกย่อง ผู้บังคับบัญชามักเลือกให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน					
7.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำในการทำงานกับข้าพเจ้า					
8.	งานของข้าพเจ้ามักจะได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
9.	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยกยกย่องในผลงานที่ข้าพเจ้าทำสำเร็จ					
10.	ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน					
11.	ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้ามักได้รับการเลือกให้ปฏิบัติในการทำงาน					
12.	ด้านความรับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่าจะสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี					
13.	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
14.	ถ้างานที่ได้รับมอบหมายจะต้องปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะรีบทำให้เสร็จตามเวลา					
15.	ไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะเป็นงานเดี่ยว หรือทำเป็นทีม ข้าพเจ้าจะต้องทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
16.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะป็นงานเดี่ยวหรือทำเป็นทีมข้าพเจ้าจะดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านลักษณะของงาน					
17.	งานในหน้าที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า					
18.	ปริมาณงานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม					
19.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าท้าทายต่อความสามารถ					
20.	ข้าพเจ้ามีความเป็นอิสระในการทำงาน					
21.	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า					
	ด้านความก้าวหน้า					
22.	องค์กรของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
23.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
24.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน					
25.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการศึกษาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
27.	ตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำมีความก้าวหน้าเทียบเท่ากับตำแหน่งอื่น					
	ด้านสภาพการทำงาน					
28.	สาธารณูปโภคในหน่วยงานของข้าพเจ้าเอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
29.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของข้าพเจ้าช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่					
30.	วัสดุครุภัณฑ์ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการทำงาน					
31.	ห้องปฏิบัติการ / ห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
32.	สภาพทางกายภาพของหน่วยงาน (เช่น แสง เสียง อากาศ) มีความเหมาะสมในการทำงาน					
33.	หน่วยงานมีอาคารสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
34.	ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานเพราะเชื่อมั่นว่างานที่ทำมีความมั่นคง					
35.	ตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีความสำคัญที่ต้องมีอยู่ในหน่วยงาน					
36.	หน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีความถาวรในการจ้างงาน					
37.	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของข้าพเจ้า					
38.	ข้าพเจ้ามีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
39.	อัตราค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
40.	ด้านนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้					
41.	ระบบการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
42.	การบริหารจัดการภายในองค์กรของข้าพเจ้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
43.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการนำนโยบายในการดำเนินการมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับพนักงานทุกคน					
44.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในการดำเนินงานของหน่วยงาน					
45.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
46.	ด้านการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชานิยามดีรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
47.	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
48.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงาน					
49.	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานด้วยความเป็นธรรม					
50.	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน					
51.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
52.	ผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์และใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา					
53.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงานของข้าพเจ้าทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
54.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
55.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกัน					
56.	ข้าพเจ้าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่					
57.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความเป็นกันเองและจริงใจต่อกัน					
58.	บรรยากาศการทำงานในองค์กรของข้าพเจ้าเป็นไปอย่างฉันทมิตร					
59.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี					
60.	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อ.ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อ.พิพัฒน์ นवलอนันต์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. คุณปรีดา อ้วนล้ำ ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพิชชาภัสส์ ธนชัยจุฑานนท์
วันเดือนปีเกิด	29 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	อ.เมือง จ.สิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/299 หมู่บ้านอยู่เจริญ 1 ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการการเงินและบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ประถมศึกษา จากโรงเรียนชุมชนวัดพระปรางค์วิชัยวิทยา
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนราชวินิตบางเขน
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สังคมศาสตร์) (บธ.บ.) วิชาเอกการบัญชี จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2556	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ