

ขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้

ปริญญานิพนธ์

ของ

ยุทธศิลป์ พรหมทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177750

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบให้พิจารณาปัญหานี้นพ
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. สุพรรณ
ตั้งสมรพงษ์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช กรรมการ และ
อาจารย์ ดร. สมสุข อีระพิจิตร กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งตลอดเวลา
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สิ้นศิริ รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ
เพชรชื่น รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขแบบสอบถาม
ที่ใช้เป็นเครื่องมือเป็นการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสมปอง ภูวรางกูร คุณประภากร โล่ห์ทองคำ และเพื่อนนักศึกษาวิชาเอก
การอุดมศึกษา รุ่นที่ 11 ทุกคน และบุคคลอื่น ๆ ที่ยังมีได้กล่าวถึงที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ
ในการวิจัยเพื่อทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่พึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการ
วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ยุทธศิลป์ พรหมทอง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	สมมติฐานในการวิจัย	4
	คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	8
	ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	9
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	10
	การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	17
	งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน	19
	งานวิจัยภายในประเทศ	19
	งานวิจัยในต่างประเทศ	22
3	วิธีดำเนินการวิจัย	25
	กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	26
	การสร้างแบบสอบถาม	26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
	การจัดกระทำกับข้อมูล	28
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้าง ประจำในแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยส่านใต้	35
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้าง ประจำในสหวิทยาลัยส่านใต้	40
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญโดยส่วนรวมของ ลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครู	45
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญแต่ละด้านของลูกจ้าง ประจำในสหวิทยาลัยส่านใต้	47
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	53
ความมุ่งหมายของการวิจัย	53
วิธีดำเนินการวิจัย	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สรุปผลการวิจัย	54
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	61
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	62

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ	81

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้	25
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาลัยครู	28
3	คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ...	29
4	ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมา .	36
5	ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์	37
6	ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์	38
7	ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี .	39
8	ระดับขวัญแต่ละด้านโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้	40
9	การ เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามเพศ	41
10	การ เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา	42
11	การ เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามอายุราชการ	43
12	การ เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามระดับชั้นเงินเดือน	44
13	การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัย อีสานใต้ ในแต่ละวิทยาลัยครู	45
14	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวม ในแต่ละวิทยาลัยครู	46
15	การ เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัย อีสานใต้	47

16	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจ ในผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้	48
17	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้	49
18	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกกับผิชอบของ ลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้	50
19	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้	51
20	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้	52

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 เปรียบเทียบพฤติการณ์การจูงใจของเทอร์ซเบิร์กและพฤติกรรมการของ
มาสโลว์ 14

ภูมิหลัง

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานโดยทั่วไปนั้น นอกจากต้องอาศัยเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดีแล้วยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ฉะนั้นบุคลากรจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในแต่ละองค์การเป็นอย่างมาก องค์การใดที่บุคลากรประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและตั้งใจในการทำงาน การบริหารก็ย่อมจะประสบความสำเร็จด้วยดี องค์การใดที่บุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือมีความรู้ความสามารถแต่ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจในการทำงานก็จะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว ทำให้ต้องเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ และอาจนำความเสียหายมาสู้องค์การและระบบบริหารอีกด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ เช่น ความชำนาญของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ สถานที่ทำงาน ความสะอาดสบาย แต่ที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งคือ ขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน) ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ผุสดี สัตยมานะ (ผุสดี สัตยมานะ 2520 : 100) ให้ความเห็นว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การ ทำให้คนมีระเบียบวินัย มีความเข้าใจองค์การ มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การหรือสถาบันนั้นมีความเข้มแข็ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

สหวิทยาลัยอีสานใต้ เป็นสถาบันการศึกษาที่พัฒนามาจากวิทยาลัยครูกลุ่มอีสานตอนล่าง ประกอบด้วย วิทยาลัยครนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงภายในด้านระบบและกระบวนการจัดการศึกษาอยู่เสมอ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและการปรับตัวของบุคลากรในสถาบัน ได้แก่ อาจารย์และลูกจ้างประจำของวิทยาลัย ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครุครราชสีมา ซึ่งผ่านอาคารสถานที่ได้เสนอต่อที่ประชุม เมื่อ วันที่ 12 มิถุนายน 2528 สรุปได้ว่าการแบ่งพวกแบ่งกลุ่ม ขาดความสามัคคี มาทำงานล่าช้าและ กลับก่อนเวลา มักหลบหลีกงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ลูกจ้างประจำหญิงมักจะไม่มา ปฏิบัติหน้าที่เวรในวันหยุดราชการ (วิทยาลัยครุครราชสีมา 2527 : 2-3) เจนวิทย์ ผาสุข และวินัย มณีวรรณ (เจนวิทย์ ผาสุข และวินัย มณีวรรณ 2529 : สัมภาษณ์) ให้ประมวล ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครุบุรีรัมย์ สรุปได้ว่าขาดความร่วมมือในการช่วยกันรักษา ทรัพย์สินของวิทยาลัย ขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน เชื่อฟังแต่อาจารย์ที่เป็นผู้บังคับบัญชา โดยตรงหรือผู้ที่ให้คนให้โทษได้เท่านั้น มีกิริยามารยาทที่ไม่สุภาพต่อผู้ไปใช้บริการ สรรเพชร เพชรชาติ (สรรเพชร เพชรชาติ 2529 : สัมภาษณ์) กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครู สุรินทร์ว่า ลูกจ้างประจำขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ต้องคอยควบคุมผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ขาดความร่วมมือในการช่วยกันรักษาทำนุบำรุงทรัพย์สินของวิทยาลัย รายได้และสวัสดิการที่ลูกจ้าง ประจำได้รับยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้มีผลกระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบด้วย

การที่บุคลากรในหน่วยงานขาดความพึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ไม่มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้ อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดหมาย ลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพของ จิตใจหรือขวัญในการทำงาน (กล้า ทองขาว 2523 : 2) การสร้างขวัญในการทำงานให้กับ ลูกจ้างประจำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีขึ้นในหน่วยงาน สมพร เจนประโคน (สมพร เจนประโคน 2523 : 56) ได้ให้ความเห็นว่าลูกจ้างประจำ เป็นผู้ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในหน่วยงานและผู้มาติดต่อ ทำหน้าที่รักษา ความสะอาดอาคารสถานที่และการตกแต่งบริเวณ ตลอดจนดูแลรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นสมบัติของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารอีกด้วย ดังนั้นลูกจ้างประจำจึงเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่น ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง (ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง 2526 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารและนักวิชาการส่วนมากมักมองข้ามความสำคัญของลูกจ้างประจำ การวิจัยจึงมุ่งเฉพาะที่

เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ครู อาจารย์ แต่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำซึ่งเป็นสมาชิกที่สำคัญ ส่วนหนึ่งของสถาบันยังไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

จากความสำคัญและสภาพปัญหาของลูกจ้างประจำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลประเภทลูกจ้างประจำ เพื่อสร้างระดับขวัญของลูกจ้างประจำให้ดีขึ้น อันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ และในแต่ละวิทยาลัยครู
2. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือนของลูกจ้างประจำและวิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้ช่วยให้ทราบสภาพขวัญของลูกจ้างประจำซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำ และนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ เพื่อสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ตามองค์ประกอบของขวัญหกประการคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นลูกจ้างประจำที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสหวิทยาลัยอิสานใต้ ได้แก่ วิทยาลัยครุนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 จำนวน 213 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างประจำของสหวิทยาลัยอิสานใต้ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางประมาณจำนวนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) หาสัดส่วนจากประชากรแต่ละกลุ่มแล้วจึงใช้วิธีจับฉลากตามบัญชีรายชื่อลงเวลาปฏิบัติงานราชการของลูกจ้างประจำได้จำนวนทั้งหมด 136 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 4.1.1 เพศ แบ่งเป็น ชายและหญิง
- 4.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ระดับการศึกษาต่ำและระดับการศึกษาสูง
- 4.1.3 อายุราชการ แบ่งเป็น อายุราชการน้อยและอายุราชการมาก
- 4.1.4 ระดับขั้นเงินเดือน แบ่งเป็น ระดับขั้นเงินเดือนต่ำและระดับขั้น

เงินเดือนสูง

4.1.5 วิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอิสานใต้

ตามองค์ประกอบหกประการคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลูกจ้างประจำของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอิสานใต้ มีระดับขวัญโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ

2. ลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยส่วนรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ
3. ลูกจ้างประจำชายและหญิงในสภวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีระดับขั้นเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ตามระเบียบการจ้างลูกจ้างประจำของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่ คนงาน ยาม นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ พนักงานพิมพ์ดีด

2. ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์การ หน่วยงาน สภาพการทำงาน กลุ่มทำงานและผู้ทำงานทุกระดับในหน่วยงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของลูกจ้างประจำในรูปของการแสดงความรู้สึกต่อไปนี้ คือ

2.1 ความรู้สึกเป็นสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกที่ลูกจ้างประจำคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีความสำคัญต่อกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน

2.2 ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ลูกจ้างประจำได้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานและประสบผลสำเร็จ

2.3 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในชีวิตการทำงานและด้าน ส่วนตัวของลูกจ้างประจำ

2.4 ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจทำงานของลูกจ้างประจำอย่าง เข้มแข็ง การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นและการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็ว

2.5 ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ตาม ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของตน

2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทุกระดับของ สายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ในด้านทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิด ความสามัคคีรักใคร่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้ร่วมงาน

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ทางการศึกษาที่จบชั้นสูงสุดหรือเทียบเท่า ของลูกจ้างประจำ ในวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ

3.1 ระดับการศึกษาต่ำ หมายถึง ระดับการศึกษาภาคบังคับหรือต่ำกว่า

3.2 ระดับการศึกษาสูง หมายถึง ระดับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาคะบังคับ

4. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งลูกจ้างประจำของ กรมการฝึกหัดครู ในวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ

4.1 อายุราชการน้อย หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งลูกจ้าง ประจำของกรมการฝึกหัดครูไม่ถึง 10 ปี

4.2 อายุราชการมาก หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งลูกจ้าง ประจำของกรมการฝึกหัดครูตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5. ระดับขั้นเงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ลูกจ้างประจำ เป็นรายเดือนตามระเบียบการจ้างลูกจ้างประจำของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในวิจัยนี้ แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ

5.1 ระดับขั้นเงินเดือนต่ำ หมายถึง เงินเดือน 2,765 บาทต่อเดือนหรือต่ำกว่า

5.2 ระดับขั้นเงินเดือนสูง หมายถึง เงินเดือนสูงกว่า 2,765 บาทต่อเดือนขึ้นไป

6. สหวิทยาลัยอีสานใต้ หมายถึง วิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวง
ศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์
และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของลูกจ้างประจำ แล้วนำเสนอตามลำดับสาระดังนี้ คือ ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

นักการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น ภาณุ โสธร (ภาณุ โสธร 2516 : 192) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง น้ำใจที่อยากทำงานให้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ พันธ์ หันนาคินทร์ (พันธ์ หันนาคินทร์ 2524 : 112) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวมและคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรชัย อรรถนันท์ (ฉัตรชัย อรรถนันท์ 2524 : 177) ที่ได้กล่าวถึงขวัญว่า เป็นปฏิกริยาที่คนมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอนเห็นได้ชัด มักจะมองกันเป็นหมู่คณะซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารและ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 241) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามจะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างมวลสมาชิก ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่ของหมู่คณะหรือขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นักการศึกษาในต่างประเทศ เช่น นิโกร (Negro. 1963 : 38) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่าง

หนึ่งโดยไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน เรมเพลและเบนทีลีย์ (Rempel and Bently. 1964 : 633) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความสนใจและความกระตือรือร้นของคนในการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถส่วนบุคคลและคณะในสถานการณ์ของงานที่ได้รับ ส่วน ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 416-419) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ช่วยให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน และ คัฟลิน (Coughlin. 1970 : 221) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง การปรับตัวที่ดี การเป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จตามอุดมคติ

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ที่มีต่องานหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหรือองค์การทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและวัตถุ แล้วสะท้อนให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่ายและทอดถอนใจไม่อยากที่จะทำงานต่อไป

ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและยุ่งยากในกระบวนการบริหาร เพราะบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การมาก การจัดระบบบริหารเกี่ยวกับบุคคลจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การโดยส่วนรวม เช่น พฤติกรรมขององค์การ ความรู้ความสามารถของบุคคล ความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญในการทำงานของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ผู้บริหารที่จะต้องรู้จักใช้ศิลปะในการจูงใจและการโน้มน้าวจิตใจบุคคลในองค์การให้มีการประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานของกลุ่มที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรจะได้มีการสร้างเสริมและบำรุงขวัญในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างแรงจูงใจและแรงเสริมในการทำงานจึงควรให้มีการคำนึงถึงและปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษเพื่อลดปัญหาเรื่องบุคคลให้ลดน้อยลงและมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ (สมาน รังสียกฤษณ์ 2523 : 39) ขวัญจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการบริหารงานและ

การทำงานในองค์การมาก ดังที่ อุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2520 : 181-182) กล่าวถึง ประโยชน์และความสำคัญของขวัญในการบริหารงานว่าจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกองค์การ ประโยชน์ของการที่ผู้ปฏิบัติงานและคณะมีขวัญดี คือ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่ เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบเรียบร้อยขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ

จูเซียส (Jucius. 1971 : 288) ให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขวัญสูงจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรกและเพื่อบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับรองลงมา ส่วนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขวัญต่ำ จะปฏิบัติงานเพื่อต้องการบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับแรก และผลงานเป็นสิ่งที่ตามมาจากหลัง จึงสอดคล้องกับโยเดอร์ (Yoder. 1959 : 6) ที่กล่าวว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานที่ย่อมทำให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความพยายามที่จะร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคที่มายั่วยว้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับการจูงใจและแรงจูงใจ การที่ผู้บริหารหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับการตอบสนองแรงจูงใจอย่างสมเหตุผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนั้น เป็นการเสริมสร้างและบำรุงขวัญ ซึ่งจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นตามไปด้วย (ธงชัย สันติวงษ์ 2523 : 359) ความรู้ในเรื่องการจูงใจและแรงจูงใจนั้น ได้มีผู้ศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง จนสามารถตั้งทฤษฎีขึ้นมาได้หลายทฤษฎี แต่ที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's motivation and hygiene theory) และทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's heirarchy of needs)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60-63) และเพื่อนร่วมงานได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน สรุปได้ว่า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม กลุ่มที่ทำให้เกิดความพอใจเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ห้าประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน (achievement) การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยากทำงาน
4. ความรับผิดชอบ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน
5. ความก้าวหน้า (advancement) การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superior, subordinate, peers) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน
4. ตำแหน่งหน้าที่ (status) ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน
5. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจกับการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้
8. ความมั่นคงในงาน (security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision-technical) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การนิเทศงานและความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในระดับต่าง ๆ จนสามารถตั้งเป็นทฤษฎีและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งนิยมเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมีสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ความต้องการของแต่ละบุคคลจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการที่สูงกว่าตามลำดับ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในลำดับต่อไปก็จะเกิดขึ้น ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอุ่นใจ
3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (self-realization or self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่อยากแก่การเสาะแสวงหา มาได้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์กและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก หากเปรียบเทียบกันแล้ว ปัจจัยต่ำจุณ (hygiene factors) ของเฮอริชเบอร์ก เปรียบได้กับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ของเฮอริชเบอร์ก เปรียบได้กับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์นั่นเอง (ภาพประกอบ 1)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก	ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
<u>ปัจจัยจูงใจ</u> 1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งงาน	<u>ความต้องการระดับสูง</u> 1. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด 2. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u> 6. เงินเดือนและสวัสดิการ 7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 9. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน 10. นโยบายและการบริหารงาน 11. สภาพการทำงาน 12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13. ความมั่นคงในงาน 14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	<u>ความต้องการพื้นฐาน</u> 3. ความต้องการทางสังคม 4. ความต้องการความปลอดภัย 5. ความต้องการทางร่างกาย

ภาพประกอบ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์กและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 342-343) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการ เสริมสร้างขวัญและความสำคัญขององค์การอย่างมาก
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว ย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังใจ
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเอง หรือมาจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่

นพดล ลัมสุรัตน์ (นพดล ลัมสุรัตน์ 2526 : 7) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของกลุ่มหรือขวัญของสมาชิกในองค์การว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิก ไม่มากเกินไปและยอมรับ เป้าหมายร่วมของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้
 - 3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
 - 3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวกและปลอดภัย
 - 3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น
 - 3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ติดจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
 - 3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดเสียงอีกด้วย กำจัดกลิ่นรบกวนและความเป็นระเบียบ ความสปรกในที่ทำงานด้วย
4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง มีการติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอ และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิจารณ์การทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกและควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การที่จะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานหรือไม่ ขึ้น สมพงษ์ เทพมสสิน (สมพงษ์ เทพมสสิน 2523 : 243) ได้เสนอแนวการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. ระบายความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือ องค์การลุล่วงอย่างรวดเร็ว หรือลุล่วงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีการดำเนินการร้ายแรงเป็นพิเศษ แต่ระดับผลิตผลตกลงไปหน้าที่ฝ่ายบริหารงานจะให้สำรวจตรวจสอบ ว่าการลุล่วงของผลิตผลนั้นเนื่องมาจากขวัญของพนักงานหรือของเจ้าหน้าที่ตกไปหรือไม่ การตรวจสอบระดับผลิตผลจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาหรือการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การ ย่อมกระทบ กระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควร ได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะเหตุผลในการลาหรือพฤติกรรม ในการลา อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีอะไรกระทบกระเทือน ขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีสาเหตุทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบ กระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอโอนโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเฟื่อนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างดี แต่ก็ยังมีผู้ปฏิบัติงานลาออกหรือขอโยกย้ายงานมาก ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างเกิดความผิดปกติขึ้นแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าจะเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไร เป็นเหตุให้ขวัญเสื่อมไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงขวัญอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน หรือบัตรสนเท่ห์ที่กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กร หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่ามีความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นหากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง

5. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น สี่เดือน หรือหกเดือนต่อครั้ง นับว่าเป็นวิธีการที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถามแม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็ถือว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

วัฒนา สุตรสุวรรณ (วัฒนา สุตรสุวรรณ 2519 : 239-242) ได้ให้แนวทางในการพิจารณาลักษณะขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้

1. ลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญดี สังเกตได้จากบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง งานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงาน ให้ข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้น สมาชิกในหน่วยงานก็ยังดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่เช่นเคย

2. ลักษณะที่แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญไม่ดี สังเกตได้จากการลาออกจากงาน หรือการแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นด้วยความสมัครใจมีเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงานเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ โดยเฉพาะในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำอย่างรีบด่วน เกิดความผิดพลาดบกพร่องในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ สมาชิกในหน่วยงาน ขาดความสามัคคี มีการทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นบ่อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่นขาดความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานเดินไปมาคุยล้าๆกับว่าทำงานอยู่ตลอดเวลาแต่ผลงานไม่ก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาได้จากความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและผลงานที่ปฏิบัติ ความกระตือรือร้นในการทำงานหรืออาจทำได้จากการให้ตอบแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีจะสังเกตได้จากบรรยากาศในหน่วยงานร่าเริงแจ่มใส มีความสามัคคีกลมเกลียวกันดีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่องานและมีความรับผิดชอบงานสูง มีผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยภายในประเทศ

มีผู้สนใจศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหลายอาชีพ เช่น สุธุม นิลเชษฐ์ (สุธุม นิลเชษฐ์ 2516 : 23-28) ได้วิจัยเรื่องขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่าขวัญของบรรณารักษ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง บรรณารักษ์ที่มีวุฒิทางบรรณารักษ์มีขวัญไม่แตกต่างกับบรรณารักษ์ที่ไม่มีวุฒิทางบรรณารักษ์ บรรณารักษ์ที่มีเงินเดือน 1,300 บาทและต่ำกว่ากับบรรณารักษ์ที่มีเงินเดือนสูงกว่า 1,300 บาทขึ้นไปมีขวัญไม่แตกต่างกัน บรรณารักษ์หญิงมีขวัญสูงกว่าบรรณารักษ์ชายและพบว่าบรรณารักษ์ที่มีอายุมากกับบรรณารักษ์ที่มีอายุน้อยมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อรุณี บุญประเสริฐ (อรุณี บุญประเสริฐ 2519 : 63-80) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานกวาดถนนของกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้

จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์คนงานกวาดถนน เขตพญาไท จำนวน 134 คน โดยพิจารณาระดับขวัญจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปของการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) แล้วศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของคนงานกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญห้าปัจจัยคือ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คนงานกวาดถนนมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของขวัญด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของคนงานกวาดถนนกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยในด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้นพบว่าคนงานกวาดถนนที่ปฏิบัติงานมาห้าปีหรือต่ำกว่า มีขวัญสูงกว่าคนงานที่ปฏิบัติงานมาเกินกว่าห้าปี

สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ วิบูลย์ ชูเลิศศิยะวงศ์ และสถาพร พุกศิริกุล (สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ วิบูลย์ ชูเลิศศิยะวงศ์ และสถาพร พุกศิริกุล ม.ป.ป. : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ต่องานที่ทำ ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน แต่มีความพึงพอใจในการดำเนินงานและนโยบายฝ่ายบริหารในระดับปานกลางและยอมรับว่ามีปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่พอใช้จ่าย ส่วนทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้านั้น ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เชื่อว่ามีโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง และอดีตข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เชื่อว่ามีโอกาสก้าวหน้าในระดับต่ำ เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพขวัญของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. พบว่า ข้าราชการชายมีระดับขวัญสูงกว่าข้าราชการหญิง ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่าห้าปีและเกิน 10 ปี มีขวัญสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี ข้าราชการที่มีปัญหาด้านการเงินมีสภาพขวัญต่ำกว่าข้าราชการที่ไม่มีปัญหาทางการเงิน ข้าราชการที่เชื่อว่ามีโอกาสก้าวหน้าสูง มีสภาพขวัญดีกว่าข้าราชการกลุ่มที่เชื่อว่ามีโอกาสก้าวหน้าต่ำ ข้าราชการกลุ่มที่พอใจในการดำเนินงานและนโยบายฝ่ายบริหารมีสภาพขวัญดีกว่ากลุ่มข้าราชการที่ไม่พึงพอใจ

สมบัติ วันชูลี (สมบัติ วันชูลี 2523 : 53-59) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกรณีของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ที่กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่าขวัญของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของข้าราชการ ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้และความร่วมมือในการกำหนดนโยบายของกอง ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ต่ำ ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ ข้าราชการส่วนใหญ่มีเงินเฟ้อหรือรายได้ไม่เพียงพอแก่การใช้จ่ายซึ่งกระทบต่อครอบครัวและฐานะทางสังคมมาก ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโอกาสที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่ามีค่อนข้างน้อย ซึ่งมีผลกระทบต่องานและผลงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่พอใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อความสะอาดสวยงามและผลงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามีโอกาสน้อยหรือเกือบไม่มีโอกาสเลย

ระพีพร สมุทรผ่อง (ระพีพร สมุทรผ่อง 2526 : 74-78) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของลูกจ้างประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่าขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการห้าปีหรือต่ำกว่า กับลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการเกินห้าปีมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือน 2,505 บาทหรือต่ำกว่ากับลูกจ้างประจำที่มีระดับเงินเดือนเกินกว่า 2,505 บาท มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาไม่เกินประโยคประถมศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

อำนวย อุตตระพยอม (อำนวย อุตตระพยอม 2525 : 70-84) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของนักรการภารโรง โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่าขวัญของนักรการภารโรงอยู่ในระดับปานกลาง นักรการภารโรงที่มีอายุราชการตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่านักรการภารโรงที่มีอายุราชการต่ำกว่าห้าปี นักรการภารโรงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ขนาดเล็ก มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่านักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง นักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่านักการภารโรงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

สุภาพรธรรม คำม่วง (สุภาพรธรรม คำม่วง 2525 : 55-79) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะผู้ที่ยังได้รับค่าครองชีพจากองค์กร ทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานและปฏิบัติงานในสนาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 80.24 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (มศ.3) อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย 4,821.85 บาทต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 6.73 ปี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไฟฟ้ามีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานระดับ 1 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับอื่น พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากจะมีขวัญสูงกว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อย พนักงานที่มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีประเมินผลงานที่ยุติธรรม ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของขวัญของผู้ปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในต่างประเทศได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับขวัญไว้เป็นจำนวนมาก เช่น เบอร์กิธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ได้วิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอในเนอร์ทดาโกตา (North Dakota) ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูงในด้านความพึงพอใจในการสอน ครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราสูงมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูหญิงมีขวัญ

ดีกว่าครูชายในด้านความสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน สถานภาพในสังคม การให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน ครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยในด้านความสามัคคีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน การให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพในสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน

ลาทรอป (Lathrop. 1979 : 2391-A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานของครูและขวัญในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ผลการวิจัยในขั้นต้นพบว่า ขวัญของครูและการขาดงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิเคราะห์ขั้นต่อมาพบว่า ความสามัคคีในหมู่ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ครูที่ขาดงานน้อยมีขวัญสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก ในกลุ่มครูผู้ขาดงานด้วยกันครูหญิงมีขวัญสูงกว่าครูชาย ครูที่สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษามีขวัญสูงกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูที่มีอายุมากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

คลิเมนต์ (Clements. 1983 : 2567-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต โดยใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แคทซ์ แมคโคบีและมอร์ส (Katz, Maccoby and Morse. 1950 : 10) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศงานกับขวัญของพนักงานในบริษัทพรูเดนเชียลอินชัวแรนซ์ (Prudential Insurance Company) กับพนักงาน 419 คน และผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า ความภูมิใจในหมู่คณะเป็นเครื่องวัดความพอใจในงานที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นชั้กับการเพิ่มผลผลิต

คนงานที่มีผลผลิตสูงมีความพึงพอใจในผลงานมากกว่าคนงานที่มีผลผลิตต่ำ เพราะหัวหน้างานของคนงานที่มีผลผลิตสูงให้อิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความมั่นคงเป็นสิ่งที่ทำให้คนงานพอใจ ส่วนเงินเดือนเป็นสิ่งที่ทำให้คนงานไม่พอใจ ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้

อกีล (Ageel. 1983 : 2836-A) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอุมอัลคุรา (Umm Al-Qura) ในเมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเป็นแนวทางในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก คือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้าง แต่ไม่มีความพอใจในปัจจัยงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่า ชั่วญเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงานที่มีคํ่องานหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และแสดงให้เห็นให้เห็นในลักษณะของความพอใจหรือเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายหรืออาจแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเบื่อหน่ายทอดถอนใจไม่อยากทำงานนั้น การที่บุคคลจะมีชั่วญในการทำงานสูงจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและความต้องการทางด้านจิตใจเสียก่อน ปัจจัยที่ทำให้ระดับชั่วญของบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสถานการณ์ แต่ที่ปรากฏโดยทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน รายได้และสวัสดิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสาระดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการทำกับข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างประจำที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครู นครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตามตารางประมาณจำนวนของเครจิ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้จำนวน 136 คน จาก จำนวนประชากร 213 คน โดยสุ่มมาตามสัดส่วนของลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวิทยาลัยครู ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างประจำในสทวิทยาลัยอีสานใต้

วิทยาลัยครู	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
นครราชสีมา	39	15	54	25	9	34
บุรีรัมย์	38	9	47	24	6	30
สุรินทร์	38	12	50	24	8	32
อุบลราชธานี	45	17	62	29	11	40
รวม	160	53	213	102	34	136

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก.) แบ่งออกเป็นสองตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับขวัญของลูกจ้างประจำ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 52 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของวิทยุหกประการ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

การสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญของบุคคลในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามวิธีของลิเคิร์ต จากหนังสือหลักการวิจัยทางการศึกษา ของ ล้วน ล้ายยศ และอังคณา ล้ายยศ (ล้วน ล้ายยศ และอังคณา ล้ายยศ 2528 : 156-189)
3. ศึกษาแบบสอบถามวัดระดับขวัญจากงานวิจัยของ ทิพาพันธ์ สังฆพงษ์ (ทิพาพันธ์ สังฆพงษ์ 2521 : ภาคผนวก) และอำนาจ อุดตระพยอม (อำนาจ อุดตระพยอม 2525 : ภาคผนวก) แล้วสร้างแบบสอบถามได้จำนวน 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในคำถาม เนื้อหา และแก้ไขสำนวนให้ชัดเจน
5. นำแบบสอบถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารและด้านการวิจัยเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและพิจารณาข้อความให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามทั้ง 60 ข้อ ไปทดลองถามลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูสวนกุหลาบและวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จำนวน 48 คน
7. นำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มที่ให้คะแนนสูงร้อยละ 25 กลุ่มที่ให้คะแนนต่ำร้อยละ 25 การตรวจสอบเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกใช้ ค่า t (t-test) คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ว่าเป็นข้อคำถาม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 186) ให้ทั้งหมด 52 ข้อ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 โดยให้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังอธิการวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
2. ผู้วิจัยเดินทางไปพบอธิการและหัวหน้าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและขอความกรุณาจากหัวหน้าลูกจ้างประจำเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้อธิบายวิธีการแจกแบบสอบถามและการตอบแบบสอบถามแก่หัวหน้าลูกจ้างประจำอย่างชัดเจน แล้วนัด วัน เวลา สถานที่ เพื่อมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.32 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบมา คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ไว้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.17 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู	จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ได้รับคืน		แบบสอบถามที่สมบูรณ์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นครราชสีมา	34	34	100.00	33	97.05
บุรีรัมย์	30	30	100.00	28	93.33
สุรินทร์	32	29	90.62	28	87.70
อุบลราชธานี	40	38	95.00	35	87.50
รวม	136	131	96.32	124	91.17

2. แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 124 ฉบับนี้ นำมาจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นเงินเดือนและวิทยาลัยครูที่ถูกจ้างประจำปฏิบัติงาน แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสลามใต้

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	94	75.80
	หญิง	30	24.20
2. ระดับการศึกษา	ต่ำ	61	49.20
	สูง	63	50.80
3. อายุราชการ	น้อย	44	35.50
	มาก	80	64.50
4. ระบุเงินเดือน	ต่ำ	66	53.20
	สูง	58	46.80
5. วิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงาน	วิทยาลัยครุนครราชสีมา	33	26.61
	วิทยาลัยครูบุรีรัมย์	28	22.58
	วิทยาลัยครูสุรินทร์	28	22.58
	วิทยาลัยครูอุบลราชธานี	35	28.23

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 124 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) โดยใช้เครื่องคำนวณกลโปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS หรือ Statistical Package for Social Sciences) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครูและในสภวิทยาลัยอิสลามใต้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์เป็นสามระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 2.49	หมายความว่า	มีระดับขวัญต่ำ
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีระดับขวัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 5.00	หมายความว่า	มีระดับขวัญสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าทางสถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 59)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คำนวณ

จากสูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 64)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คำนวณ

จากสูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}{\frac{s_1^2/N_1}{N_1-1} + \frac{s_2^2/N_2}{N_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	s_1^2, s_2^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	N_1, N_2	แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 86)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน คำนวณจากสูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 95)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้ q-statistic ตรวจสอบหา
ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman-Keuls) คำนวณจากสูตร

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{\frac{MS_{\text{error}}}{n}}}$$

เมื่อ	q	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน q-distribution
	$\bar{T}_{\text{largest}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{T}_{\text{smallest}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	MS_{error}	แทน mean square ภายในกลุ่ม
	n	แทน ตัวกลางสารโมล

(Winer. 1971 : 210-218)

4. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

4.1 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) คำนวณจากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 171)

4.2 หาคำนวณจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ คำนวณจากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_H, \bar{x}_L$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ให้คะแนนสูงและต่ำ
	s_H^2, s_L^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มผู้ให้คะแนนสูงและต่ำ
	n_H, n_L	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มผู้ให้คะแนนสูงและต่ำ

(Edward. 1960 : 104)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SS	แทน	sum of squares
MS	แทน	mean square
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
q	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน q-distribution
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครูในสทวิทยาลัยอีสานใต้

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสทวิทยาลัยอีสานใต้ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับขั้นเงินเดือนโดยใช้ ค่าที่ (t-test)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครู โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญแต่ละด้านของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครูและในสหวิทยาลัยอีสานใต้

จากแบบสอบถามตอนที่สองซึ่งเป็นการถามเกี่ยวกับระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ นำคำตอบที่แปลงเป็นคะแนนและคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ค่าระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของแต่ละวิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยอีสานใต้ ทั้งแสดงในตาราง 4 - 8

ตาราง 4 ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครุราชสีมา

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{x}$	s
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.92	.49
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.13	.76
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.48	.65
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.11	.52
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.36	.52
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.53	.63
รวม	3.58	.48

จากตาราง 4 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครุราชสีมาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไป ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนองค์ประกอบของขวัญด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.94	.47
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.34	.63
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.47	.60
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.09	.42
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.66	.65
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.58	.59
รวม	3.68	.49

จากตาราง 5 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไป ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนองค์ประกอบของขวัญด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{X}$	S
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.08	.54
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.45	.42
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.38	.46
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.48	.49
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.81	.47
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.01	.49
รวม	3.85	.35

จากตาราง 6 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไป ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ส่วนองค์ประกอบของขวัญด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{x}$	S
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.15	.61
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.91	.59
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.86	.49
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.37	.42
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	4.02	.60
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.13	.56
รวม	4.07	.43

จากตาราง 7 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไป ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ตาราง 8 ระดับขวัญแต่ละด้านโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้

องค์ประกอบของขวัญ	$\bar{x}$	s
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.03	.54
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.47	.68
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.56	.58
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.26	.49
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.72	.61
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.82	.63
รวม	3.80	.46

จากตาราง 8 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไป ได้แก่ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้

การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นเงินเดือน ด้วย การพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ ค่าที่ (t-test) ดังแสดงในตาราง 9-12

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัย
อิสานใต้ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของขวัญ	ชาย N = 94		หญิง N = 30		t
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	4.04	0.55	3.99	0.49	0.41
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.50	0.67	3.38	0.69	0.81
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.61	0.58	3.40	0.56	1.76
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.27	0.49	4.23	0.47	0.38
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.68	0.62	3.82	0.59	-1.12
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.88	0.61	3.62	0.64	1.97
รวม	3.82	0.47	3.73	0.43	0.86

จากตาราง 9 แสดงว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอิสานใต้ชาย
และหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่าไม่มี
องค์ประกอบใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัย
อิสานใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของขวัญ	ระดับการศึกษาต่ำ N = 61		ระดับการศึกษาสูง N = 63		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.99	0.57	4.06	0.50	-0.80
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.44	0.69	3.50	0.67	-0.52
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.60	0.59	3.52	0.57	0.71
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.17	0.50	4.35	0.46	-2.09*
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.73	0.63	3.70	0.60	0.19
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.78	0.60	3.85	0.65	-0.64
รวม	3.78	0.46	3.82	0.47	-0.55

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้
ที่มีระดับการศึกษาต่ำและระดับการศึกษาสูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบ
ระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่ำ
ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัย
อิสานใต้ จำแนกตามอายุราชการ

องค์ประกอบของขวัญ	อายุราชการน้อย N = 44		อายุราชการมาก N = 80		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.80	0.60	4.15	0.46	-3.37**
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.27	0.62	3.58	0.69	-2.41*
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.41	0.57	3.64	0.57	-2.14*
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.20	0.53	4.30	0.46	-1.05
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.67	0.63	3.74	0.61	-0.54
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.72	0.69	3.87	0.59	1.31
รวม	3.67	0.46	3.87	0.45	-2.31*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้ที่มีอายุราชการน้อย ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อย ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อย ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านและโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัย
อิสานใต้ จำแนกตามระดับชั้นเงินเดือน

องค์ประกอบของขวัญ	ระดับชั้นเงินเดือนต่ำ		ระดับชั้นเงินเดือนสูง		t
	N = 66		N = 58		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิก	3.94	0.61	4.13	0.42	-2.05*
2. ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน	3.42	0.59	3.52	0.76	-0.82
3. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.53	0.54	3.59	0.62	-0.59
4. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.31	0.51	4.21	0.45	1.16
5. ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	3.72	0.59	3.71	0.64	0.50
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.89	0.63	3.74	0.62	1.28
รวม	3.79	0.44	3.81	0.49	-0.25

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอิสานใต้
ที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่ำและระดับชั้นเงินเดือนสูง แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ
เปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำที่มีระดับ
ชั้นเงินเดือนต่ำ ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับชั้นเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครู โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอิสานใต้ในแต่ละวิทยาลัยครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.5697	1.5232	8.1999**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	120	22.2917	.1858	
รวม	123	26.8614		

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอิสานใต้ในแต่ละวิทยาลัยครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในแต่ละวิทยาลัยครูเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามวิธีของนิวแมน คูลส์ (Newman-Keuls) ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวมในแต่ละ
วิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู		นครราชสีมา (3.5839)	บุรีรัมย์ (3.6813)	สุรินทร์ (3.8530)	อุบลราชธานี (4.0703)
นครราชสีมา	(3.5839)	-	0.0974	0.2691*	0.4864**
บุรีรัมย์	(3.6813)		-	0.1717	0.3890**
สุรินทร์	(3.8530)			-	0.2173
อุบลราชธานี	(4.0703)				-
$q_{.95}(r, 120)$			2.80	3.30	3.68
$\sqrt{MS_{error}/n}$	$q_{.95}(r, 120)$		0.2177	0.2612	0.2861
$q_{.99}(r, 120)$			3.70	4.20	4.50
$\sqrt{MS_{error}/n}$	$q_{.99}(r, 120)$		0.2877	0.32662	0.3499

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญแต่ละด้านของลูกจ้างประจำใน
สภวิทยาลัยอิสานใต้ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับขวัญแต่ละด้านของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้

องค์ประกอบของขวัญ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความรู้สึกเป็นสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	1.2556	.4185	1.4512
	ภายในกลุ่ม	120	34.6077	.2884	
ความรู้สึกพอใจในผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.0117	3.6706	9.5197**
	ภายในกลุ่ม	120	46.2691	.3856	
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	4.4010	1.4670	4.6894**
	ภายในกลุ่ม	120	37.5399	.3128	
ความรู้สึกรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.2355	1.0778	4.9049**
	ภายในกลุ่ม	120	26.3695	.2197	
ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.9070	2.6357	8.0957**
	ภายในกลุ่ม	120	37.0674	.3256	
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.9421	2.9807	8.9146**
	ภายในกลุ่ม	120	40.1236	.3344	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้ ด้านความรู้สึก
พึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ความ
สัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็น
สมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้แต่ละด้าน เป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังแสดงในตาราง 16 - 20

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้

วิทยาลัยครู	นครราชสีมา (3.1313)	บุรีรัมย์ (3.3492)	สุรินทร์ (3.4524)	อุบลราชธานี (3.9111)
นครราชสีมา (3.1313)	-	0.2179	0.3927*	0.7789**
บุรีรัมย์ (3.3492)		-	0.1032	0.5618**
สุรินทร์ (3.4524)			-	0.4587**
อุบลราชธานี (3.9111)				-
	$q_{.95}(r, 120)$	2.80	3.36	3.68
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.95}(r, 120)$	0.3136	0.3764	0.4122
	$q_{.99}(r, 120)$	3.70	4.20	4.50
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.99}(r, 120)$	0.4145	0.4705	0.5041

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูสุรินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยของลูกค้า
ประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้

วิทยาลัยครู	สุรินทร์ (3.3857)	บุรีรัมย์ (3.4750)	นครราชสีมา (3.4808)	อุบลราชธานี (3.8600)
สุรินทร์ (3.3857)	-	0.0893	0.0961	0.4743**
บุรีรัมย์ (3.4750)		-	0.0068	0.3850*
นครราชสีมา (3.4818)			-	0.3782**
อุบลราชธานี (3.8600)				-
	$q_{.95}(r, 120)$	2.80	3.36	3.68
$\sqrt{MS_{error}/n}$	$q_{.95}(r, 120)$	0.2825	0.3390	0.3713
	$q_{.99}(r, 120)$	3.70	4.20	4.50
$\sqrt{MS_{error}/n}$	$q_{.99}(r, 120)$	0.3733	0.4237	0.4540

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่าระดับขวัญของลูกค้าประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีด้าน
ความรู้สึกรับประกันปลอดภัยสูงกว่าลูกค้าประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าลูกค้าประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอิสานใต้

วิทยาลัยครู	บุรีรัมย์ (4.0992)	นครราชสีมา (4.1145)	อุบลราชธานี (4.3746)	สุรินทร์ (4.4802)
บุรีรัมย์ (4.0992)	-	0.0153	0.2754	0.3810**
นครราชสีมา (4.1145)		-	0.2601*	0.3657**
อุบลราชธานี (4.3746)			-	0.1056
สุรินทร์ (4.4802)				-
	$q_{.95}(r, 120)$	2.80	3.36	3.68
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.95}(r, 120)$	0.2367	0.2841	0.3111
	$q_{.99}(r, 120)$	3.70	4.20	4.50
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.99}(r, 120)$	0.3128	0.3551	0.3805

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ด้านความรู้สึก
รับผิดชอบสูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีระดับขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่า
ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องานของลูกจ้าง
ประจำในวิทยาลัยอิสานใต้

วิทยาลัยครู	นครราชสีมา (3.3603)	บุรีรัมย์ (3.6667)	สุรินทร์ (3.8095)	อุบลราชธานี (4.0286)
นครราชสีมา (3.3603)	-	0.3064 *	0.4492 **	0.6683 **
บุรีรัมย์ (3.6667)		-	0.1428	0.3619 *
สุรินทร์ (3.8095)			-	0.2191
อุบลราชธานี (4.0286)				-

$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.95}(1, 120)$	2.80	3.36	3.68
	$q_{.95}(r, 120)$	0.2882	0.3459	0.3788
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.99}(r, 120)$	3.70	4.20	4.50
	$q_{.99}(r, 120)$	0.3809	0.4323	0.4632

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีและวิทยาลัยครูสุรินทร์ ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องาน สูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่องาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของลูกจ้าง
ประจำสภวิทยาลัยอีสานใต้

วิทยาลัยครู	นครราชสีมา (3.5325)	บุรีรัมย์ (3.5816)	สุรินทร์ (4.0153)	อุบลราชธานี (4.1386)
นครราชสีมา (3.5325)	-	0.0491	0.4828**	0.6063**
บุรีรัมย์ (3.5816)		-	0.4337**	0.5572**
สุรินทร์ (4.0153)			-	0.1235
อุบลราชธานี (4.1386)				-
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.95}(r, 120)$	2.80	3.36	3.68
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.95}(r, 120)$	0.2921	0.3505	0.3839
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.99}(r, 120)$	3.70	4.20	4.50
$\sqrt{MS_{error}/\hat{n}}$	$q_{.99}(r, 120)$	0.3860	0.4381	0.4694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ด้าน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครุนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ ด้าน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครุนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้โดยส่วนรวมและในแต่ละวิทยาลัยครู คือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ตามองค์ประกอบของขวัญ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน และวิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลูกจ้างประจำที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 จำนวน 136 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญแบ่งออกเป็นสองตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญของลูกจ้างประจำ จำนวน 52 ข้อ

ตามองค์ประกอบของขวัญหกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 136 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 131 ฉบับ คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ไว้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.19 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับขวัญของลูกจ้างประจำ คำนวณหาคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบและโดยส่วนรวมในแต่ละวิทยาลัยครู และในสหวิทยาลัยอีสานใต้
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือนโดยใช้ค่าที (t-test)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ตามวิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ Studentized q-statistic ตามวิธีของนิวแมน คูลส์ (Newman-Keuls)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ สรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาระดับขวัญของลูกจ้างประจำแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับสูงโดยลูกจ้างประจำวิทยาลัยครู อุบลราชธานี มีขวัญอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์และลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมา

2. เปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ตามตัวแปรที่ศึกษา

พบว่า

2.1 ลูกจ้างประจำชายและหญิงในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีระดับการศึกษาต่ำและระดับการศึกษาสูง มีระดับขวัญโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่าระดับขวัญด้านความรู้สึกประทับใจของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่ำ ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีอายุราชการน้อย มีระดับขวัญโดยรวมต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อยต่ำกว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ระดับขวัญด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อย ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ที่ระดับขั้นเงินเดือนต่ำและระดับขั้นเงินเดือนสูง มีระดับขวัญโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่ำ ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามวิทยาลัยครูมีระดับขวัญโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ระดับขวัญโดยรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี สูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมา และลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับขวัญโดยรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญแต่ละด้านของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้

พบว่า

3.1 องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกละเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัย
อิสานใต้แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกละพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
วิทยาลัยครูอุบลราชธานี สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครู
สุรินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับขวัญในด้านความรู้สึกละ
พึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

3.3 ระดับขวัญด้านความรู้สึกละมั่นคงปลอดภัยของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ วิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ระดับขวัญด้านความรู้สึกละรับผิดชอบของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ สูงกว่า
ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีระดับขวัญด้านความรู้สึกละรับผิดชอบสูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัย
ครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ระดับขวัญด้านความรู้สึกละพึงพอใจต่องานของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
และวิทยาลัยครูสุรินทร์ สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ระดับขวัญในด้านความพึงพอใจต่องานของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี สูงกว่าลูกจ้างประจำ
วิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีระดับ
ขวัญ ด้านความรู้สึกละพึงพอใจต่องาน สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

3.6 ระดับขวัญด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานี
สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ระดับขวัญของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สูงกว่าลูกจ้างประจำ
วิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงทุกแห่ง เมื่อพิจารณาในระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบของแต่ละวิทยาลัยครูพบว่าไม่มีด้านใดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยส่วนรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ และสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญโดยส่วนรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขวัญเป็นสภาพความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงานที่มีต่องานหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ทั้งที่เกี่ยวกับบุคคลและวัตถุแล้วสะท้อนให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ทั้งที่ ประธาน จันทระเจริญ (ประธาน จันทระเจริญ 2519 : 129) กล่าวว่า ขวัญเป็นสิ่งสลับซับซ้อนเพราะเกิดจากภาวะทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกจากจิตใจ มีสภาพไม่คงที่ อาจมีสภาพอยู่ในระดับสูงระยะหนึ่ง และอาจตกมาอยู่ในระดับต่ำได้โดยง่าย นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ได้ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับลูกจ้างประจำให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละวิทยาลัยครู ดังเช่น วิทยาลัยครูนครราชสีมา (วิทยาลัยครูนครราชสีมา 2528 : 1) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 2529 : 1) ให้คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับลูกจ้างประจำให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น มีการจำแนกงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ตลอดจนจัดสวัสดิการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างชายและหญิงในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่าลูกจ้างประจำชายและหญิงในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลูกจ้างประจำชายและหญิงอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเดียวกัน มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกัน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าในัจจุบันสตรีได้รับสิทธิและการยอมรับจากสังคมมากขึ้น จึงทำให้ลูกจ้างประจำหญิงรู้สึกว่าคุณภาพและความสำคัญไม่น้อยกว่าลูกจ้างประจำชาย จึงทำให้

ลูกจ้างประจำหญิงมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่กำลังดำรงอยู่ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ผลการวิจัยออกมาดังที่ปรากฏ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ มหิพันธ์ (ไพฑูรย์ มหิพันธ์ 2528 : 84) และสนธิ คชสิทธิ์ (สนธิ คชสิทธิ์ 2524 : 51) ที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีระดับการศึกษาสูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ เมื่อมาอยู่ในสภาพสังคมเดียวกันก็อาจมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติต่องานที่ทำไม่ต่างกัน แต่ละคนทำงานตามหน้าที่ตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบของขวัญจากผู้บริหารด้วยกัน และอาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่ำส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีอายุมาก ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงมีอายุน้อยกว่ามักให้ความนับถือในด้านอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 : 68) และมัลลวีร์ ห่อสกุลกล (มัลลวีร์ ห่อสกุลกล 2520 : 53) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ขวัญของบุคลากรในหน่วยงานแตกต่างกัน

ส่วนระดับขวัญด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาต่ำ ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะค่านิยมของสังคมไทยมักให้เกียรติยกย่องผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและรับผิดชอบสูง ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างประจำที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติยศของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีป เล่ารัตนอารีย์ ที่พบว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (ประทีป เล่ารัตนอารีย์ 2524 : 54)

4. ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีอายุราชการน้อย ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับขวัญ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับขวัญแต่ละองค์ประกอบพบว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อยมีระดับขวัญด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับขวัญในด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานกับด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานมานาน ย่อมเกิดความรู้สึกว่าอาชีพลูกจ้างประจำที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและเนื่องจากทำงานมานานย่อมเข้าใจปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี มีความเข้าใจ ใฝ่ใจผู้บริหาร อาจารย์นักศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่า จึงทำให้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย อุตรระพยอม (อำนวยการ อุตรระพยอม 2525 : 70-84) ที่พบว่า นักการภารโรงที่มีอายุราชการตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่านักการภารโรงที่มีอายุราชการต่ำกว่าห้าปี

5. ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่ำและระดับขั้นเงินเดือนสูง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ที่มีระดับขั้นเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างประจำทั้งสองกลุ่มมีลักษณะอย่างเดียวกัน สวัสดิการต่าง ๆ หรือรายได้พิเศษอื่น ๆ ทุกคนมีโอกาสได้รับเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับสถานภาพทางสังคม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงอาจทำให้ลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่ำ และระดับขั้นเงินเดือนสูง มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุม นิลเชษฐ์ (สุขุม นิลเชษฐ์ 2516 : 37) ที่พบว่าบุคลากรในหน่วยงานที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกของลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่ำ ต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น เงินเดือนและสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่ำได้รับจึงไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ต้องแบ่งเวลาไปหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานและเพื่อนร่วมงาน

ไว้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้ลูกจ้างประจำที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่ำมีระดับขวัญในด้านความรู้สึกเป็นสมาชิกต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีระดับชั้นเงินเดือนสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพรรณ คำม่วง (สุภาพรรณ คำม่วง 2525 : 79) ที่พบว่า ระดับรายได้และสวัสดิการของบุคลากรในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงาน

6. ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้ จำแนกตามวิทยาลัยครุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ตั้งไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำแต่ละวิทยาลัยครู เป็นรายคู่พบว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมาและลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์สูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยครูแต่ละแห่งในสภวิทยาลัยอีสานใต้ มีการะงาน ระบบการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความเข้มงวดในระเบียบกฎเกณฑ์ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานมากนักน้อยแตกต่างกัน จึงอาจทำให้ลูกจ้างประจำของแต่ละวิทยาลัยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ ที่พบว่า ชำนาญการที่ทำงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (พิศพรต หุ่นเจริญ 2525 : 137)

ระดับขวัญโดยส่วนรวมของลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูง จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยดีดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 342-343) ได้ให้ความเห็นว่า บุคคลในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ ย่อมมีผลงานดีกว่าที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ ส่วนลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้องค์ประกอบของขวัญในด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางหรือสูงกว่าระดับปานกลางไม่มากนัก

แม้ว่าจะเป็นระยะภายหลังที่ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำแล้วก็ตาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นระยะที่ลูกจ้างประจำของทั้งสองวิทยาลัยครูยังอยู่ในระยะการปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้มีระดับขวัญต่ำกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี และอาจเป็นเพราะพื้นที่ของจังหวัดอุบลราชธานีเป็นที่อุดมสมบูรณ์ สามารถผลิตอาหารให้พอเพียงกับความต้องการของประชากร และมีลักษณะเป็นเมืองปึกจึงทำให้มีค่าครองชีพของประชากรต่ำกว่าจังหวัดนครราชสีมาหรือบุรีรัมย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นทางผ่านของการคมนาคมขนส่ง ทำให้มีค่าครองชีพสูง จากสภาพดังกล่าวจึงอาจทำให้ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูบุรีรัมย์

ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมา อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูนครราชสีมาตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูงและอยู่ในเขตเมือง ลูกจ้างประจำส่วนมากเป็นผู้มีภูมิลำเนาเดิมมาจากต่างอำเภอและบางคนมาจากต่างจังหวัด ไม่มีอาชีพรองอื่น ๆ จึงมีรายได้ไม่ค่อยเพียงพอกับค่าครองชีพ ส่วนวิทยาลัยครูสุรินทร์เป็นวิทยาลัยครูที่ตั้งขึ้นใหม่อยู่นอกเขตเมืองพื้นที่เดิมเป็นทุ่งนา ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูสุรินทร์ส่วนมากเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ใกล้เคียงกับวิทยาลัย มีความพึงพอใจที่ได้เข้ามาเป็นลูกจ้างประจำของวิทยาลัย เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและยังได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากรัฐบาล เช่น ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนของบุตร เป็นต้น จึงทำให้ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูง และทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์ประกอบของชีวิตด้านอื่น ๆ ตามไปด้วย นอกจากนั้นยังสามารถประกอบอาชีพรองอื่น ๆ เช่นการเกษตรได้อีก จึงมีรายได้มาจุนเจือครอบครัวทำให้ไม่เดือดร้อนในการครองชีพมากนัก ด้วยลักษณะดังกล่าวจึงอาจทำให้ลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมา

ข้อเสนอแนะ

1. ถึงแม้ว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวมของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งในสหวิทยาลัยอีสานใต้จะอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งควรให้ความสนใจต่อการเสริมสร้างระดับขวัญของลูกจ้างประจำให้สูงขึ้นกว่าเดิม

หรืออย่างน้อยก็ให้คงระดับเดิมไว้ ไม่ปล่อยให้ขวัญของลูกจ้างประจำลดต่ำลง เพราะขวัญของลูกจ้างประจำเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน เมื่อลูกจ้างประจำมีขวัญดี งานด้านการบริการ การเก็บรักษา ทำนุบำรุงซ่อมแซมเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยก็จะอยู่ในเกณฑ์ดี

2. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งควรพัฒนาบุคลากรลูกจ้างประจำด้วยการอบรมหรือส่งลูกจ้างประจำไปปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3. สหวิทยาลัยอีสานใต้ควรพัฒนาผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำให้มีทักษะในการบริหารงานโดยจัดการอบรมในเรื่องการคุมงาน การมอบหมายงาน มนุษยสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการช่วยสร้างสัมพันธภาพอันดีกับลูกจ้างประจำ

4. องค์ประกอบของขวัญด้านความรู้สึกรักพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในสหวิทยาลัยอีสานใต้ถึงแม้จะอยู่ในระดับสูงแต่ก็อยู่ในลำดับท้ายสุด ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างประจำได้แสดงฝีมือในการทำงาน เมื่อมอบหมายงานสิ่งใดให้ลูกจ้างประจำไปทำแล้วไม่ควรควบคุมดูแลตลอดเวลา ควรให้ลูกจ้างประจำมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบงานต้องชี้แจงให้ชัดเจน และควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติด้วย วิธีการดังกล่าวนี้จะ是一条แนวทางหนึ่งที่อาจช่วยยกระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ในด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้สูงกว่าเดิมได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอื่นบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยดังกล่าวควรมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า อุดมสำเนา
เจนวิทย์ ผาสุข และวินัย มณีวรรณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ยุทธศิลป์ พรหมทอง เป็นผู้สัมภาษณ์
ที่วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529
- ฉัตรชัย อรณันท์ หลักการบริหารโรงเรียน แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก 2524, 377 หน้า อุดมสำเนา
- ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ปริญญาโท กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อุดมสำเนา
- ธงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2523, 516 หน้า
นครราชสีมา, วิทยาลัยครู แผนกอาคารสถานที่ "เอกสารการประชุม" ปัญหาการบริหารบุคคล
ของวิทยาลัยครูนครราชสีมา 20 ธันวาคม 2527, 4 หน้า อุดมสำเนา
- _____ คำสั่งที่ 134/2528 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการบริหารงานของลูกจ้าง
ประจำและลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2528
- นพพล ลัมสุรัตน์ "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ" บิสสิเนสวิค ฉบับที่ 17 : 7 กันยายน
2526
- บุรีรัมย์, วิทยาลัยครู คำสั่งที่ 095/2529 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษารวบรวมข้อมูลการ
ปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2529
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์ ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปริญญาโท
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 61 หน้า อุดมสำเนา
- ประธาน จันทรเจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 129 หน้า อุดมสำเนา
- สุศักดิ์ สัตยมานะ การบริหารรัฐกิจ พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์ 2520, 328 หน้า
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พิรพต หุ่นเจริญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 153 หน้า

อัครสำเนา

ไพฑูรย์ มหิพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 114 หน้า อัครสำเนา

ภิญโญ สาธร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 659 หน้า

มัลลวีร์ ท่อสกุลกล ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาลกรมสามัญศึกษา

ปริญยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 58 หน้า อัครสำเนา

ระพีพร สมุทรพ่อง ขวัญของลูกจ้างประจำโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5

ปริญยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2526, 113 หน้า อัครสำเนา

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา บริษัทศึกษาพรจำกัด 2528,

314 หน้า

วัฒนา สุตสุวรรณ, ร.ศ. ผู้บังคับบัญชา พิมพ์ครั้งที่ 4 ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร

2519, 670 หน้า

สงวน ช้างจักร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 94 หน้า อัครสำเนา

สนธิ คชสิทธิ์ สภาพความพึงพอใจในการทำงานประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปริญยานิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 84 หน้า อัครสำเนา

สมบัติ วันชูลี การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีของข้าราชการกองการ

เจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2523, 74 หน้า

อัครสำเนา

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2523, 338 หน้า

การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทยวัฒนาพานิช 2521, 380 หน้า

สมพร เจนประโคน "การโรงเรียนตัวอย่าง" มิตรครู 15 : 56 - 58 สิงหาคม 2523

สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ วิบูลย์ ชูเลิศยะวงศ์ และสถาพร พุกศิริกุล การศึกษาเปรียบเทียบสภาพ
ขวัญและกำลังใจที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ม.ป.ป.

187 หน้า อัดสำเนา

สรเพชร เพชรชาติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ยุทธศิลป์ พรหมทอง เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยครู
สุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2529

สมาน รังสีเอกเทศ หลักการบริหารเบื้องต้น สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. กุมภาพันธ์ 2523,
137 หน้า

สุขุม นิลเชษฐ์ ขวัญของบรรณารักษ์ในสังกัดกองโรงเรียนรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ปรินทิพย์
กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2519, 64 หน้า

สุภาพรณ คำม่วง การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง วิทยานิพนธ์ สค.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2525, 142 หน้า

อุทัย หิรัญโค ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร โอเดียนสโตร์ 2520, 312 หน้า

อำนวย อุตรระพยอม ขวัญของนักการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8
ปรินทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก 2525, 100 หน้า
อัดสำเนา

อรุณี บุญประเสริฐ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานกวาดถนนของกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ สค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 94 หน้า อัดสำเนา

Ageel, Kamza Abdullah. "Job Satisfaction of Staff Members of Umm Al-Qura
University in Makkah, Saudi Arabia," Dissertation Abstracts International.
43 (9) : 2836 - A, March, 1983.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected
School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts International.
31 (12) : 6293 - A, June 1971.

Clements, Evelyn "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic
Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in
Community Colleges," Dissertation Abstracts International. 43 (8) :
2567 - A, February 1983.

Coughlin, Robert J. "Dimension of Teacher Morale," American Educational
Research Journal. 7 : 221, March, 1970.

- Edward, Ellen L. Experimental Design in Psychological Research. New York, Rinehart and Company. 1960. 455 p.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York, McGraw - Hill Book Company, Inc., 1967. 446 p.
- Herzberg, F., B. Mauser and B.B. Snyderman. The Motivation to Work. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 389 p.
- Jucius, Michael J. Personnel Management. p. 288, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.
- Katz, Danial, Nathan Maccoby and Nancy C. Morse. Productivity Supervision and Morale in an Office Situation. Ann Arber ; University of Michigan Press, 1950. 210 p.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610, Autumn, 1970.
- Lathrop, Robert Frederick, "A Study of Relationship between Teacher Absence Behavior and Morale," Dissertation Abstracts International. 40(7) : 2391 - A, November, 1979.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper & Brothers, 1954. 411 p.
- Negro, Filise A. Public Personnel Administration. New York, Holt Rinehart & Winston Inc., 1963. 383 p.
- Rempel, Averno M. and Ralph R. Bently. "The Measurement of Teacher Morale, A Factor Analysis Approach," Educational and Psychological Measurement. 3 : 631 - 641, Fall, 1964.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. 2nd. ed., New York, McGraw - Hill, 1971. 907 p.
- Yoder, Dale. "Personnel Principle and Policies," Modern Manpower Management. 2nd. ed., Englewood Cliffs : Prentice Hall, Inc., 1956. 458 p.

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

10 ตุลาคม 2529

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ลูกจ้างประจำในสภามหาวิทยาลัยอัสานใต้

ด้วยข้าพเจ้า นายยุทธศิลป์ พรหมทอง นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญของลูกจ้างประจำในสภามหาวิทยาลัยอัสานใต้" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามที่แนกมานี้ด้วย เพื่อนำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่กระทบกระเทือนถึงผู้ใด จะเก็บเป็นความลับและนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายยุทธศิลป์ พรหมทอง)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างประจำ

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัว 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างประจำมีจำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 1

โปรดกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็น
สภาพจริงเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. ท่านปฏิบัติงานอยู่ที่

- | | |
|---|--|
| ☐ วิทยาลัยครูนครราชสีมา | ☐ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ |
| ☐ วิทยาลัยครูสุรินทร์ | ☐ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี |

2. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษา

- ☐ การศึกษามัธยมศึกษาบังคับหรือต่ำกว่า
- ☐ สูงกว่าการศึกษามัธยมศึกษาบังคับ

4. อายุราชการ

- ☐ อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี
- ☐ อายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

5. ระดับเงินเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 2,765 บาท
- ☐ ตั้งแต่ 2,765 บาทขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

4

☐

5

☐

6

☐

7

☐

8

☐

ตอนที่ 2

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่แสดงระดับความคิดเห็น
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	สำหรับผู้วิจัย
0	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน อยู่ในวิทยาลัยนี้	✓					☐

จากตัวอย่างข้างต้นแสดงว่า ท่านรู้สึกภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้ทำงานอยู่ในวิทยาลัยนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นของลูกจ้างประจำ

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	สำหรับผู้วิจัย
	<u>ความรู้สึกเป็นสมาชิก</u>						
1	ผู้บริหารรักษาสประโยชน์ ของท่าน						9
2	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารการ ดำเนินงานให้ท่านทราบ อยู่เสมอ						10
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมักมา ปรึกษางานที่ต้องทำร่วม กันท่านเสมอ						11
4	เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมี กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อไป						12
5	ท่านรู้สึกดีใจและภูมิใจเมื่อ มีผู้กล่าวถึงวิทยาลัยที่ท่าน ทำงานในด้านดี						13
6	เมื่อวิทยาลัยมีกิจกรรมพิเศษ ท่านให้ความร่วมมืออยู่เสมอ						14
7	เพื่อนร่วมงานรู้สึกมีความยินดี ที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน						15

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ท่านมีความรู้สึกกว่าวิทยาลัย คือบ้านหลังที่สองของท่าน						16 ☐
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจในผล</u> <u>การปฏิบัติงาน</u>						
9	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของ ท่านได้พยายามส่งเสริมให้ ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่						17 ☐
10	งานที่ท่านทำอยู่นั้นช่วยให้ท่าน มีเกียรติยศและชื่อเสียง						18 ☐
11	ท่านสามารถแก้ปัญหาใน การทำงานของท่านด้วย ตนเอง						19 ☐
12	เงินเดือนของท่านเพียงพอ เพื่อที่จะใช้จ่ายในครอบครัว ของท่าน						20 ☐
13	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับ ความถนัดของท่าน						21 ☐
14	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม						22 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
15	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชามั้ย						23 ☐
16	ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่มี ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น						24 ☐
17	ท่านรู้สึกว่าคุณอาจารย์ใน วิทยาลัยมีความพอใจใน ผลงานของท่าน						25 ☐
	<u>ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย</u>						
18	เมื่อท่านได้รับความ เดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการทำงาน เพื่อน ร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี						26 ☐
19	วิทยาลัยจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้เพียงพอกับ ความต้องการของลูกจ้าง ประจำ						27 ☐
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น บุคคลที่ท่านสามารถปรึกษา หาหรือขอคำแนะนำเรื่อง ส่วนตัวได้เป็นอย่างดี						28 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	สำหรับผู้วิจัย
21	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเอง เป็นลูกจ้างประจำที่มี ความสามารถ						29 ☐
22	ผู้บริหารมีความสนใจต่อ ผลงานที่ท่านทำ						30 ☐
23	ท่านมีความเชื่อมั่นในความ สามารถของผู้บังคับบัญชา						31 ☐
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ เคยลงโทษลูกจ้างประจำ ด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดย การใช้เหตุผลที่สมควร เสมอ						32 ☐
25	ท่านได้รับการมอบหมายให้ ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่าง เป็นธรรม						33 ☐
26	ที่พักอาศัยของท่านมีความ สบายพอสมควร						34 ☐
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความสนใจในความเป็นอยู่ ของท่านเป็นอย่างดี						35 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	สำหรับผู้วิจัย
	<u>ความรู้สึกรับผิดชอบ</u>						
28	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ท่านสำเร็จเรียบร้อยไม่ ค้างค้าง						36 ☐
29	เพื่อนร่วมงานของท่าน ต่างก็ให้ความร่วมมือ ในการทำงาน						37 ☐
30	เพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนใหญ่ไม่ลาหยุดราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่ จำเป็น						38 ☐
31	งานของท่านจัดว่าเป็นงาน หนัก แต่ก็ป็นงานที่น่าสนใจ						39 ☐
32	ท่านคิดว่า ท่านทำงานคุ้มกับ เงินเดือนและสวัสดิการที่ ได้รับ						40 ☐
33	ท่านทราบหน้าที่และความ รับผิดชอบในตำแหน่งงาน ที่ทำอยู่อย่างชัดเจน						41 ☐
34	ลูกจ้างประจำต้องเสียสละ เวลาและความสุขส่วนตัว บ้างเพื่อวิทยาลัย						42 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35	การดูแลทรัพย์สินของวิทยาลัย เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของท่าน						43 ☐
36	งานที่เพื่อนร่วมงานของท่าน กระทำอยู่ในขณะนี้สามารถ ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นส่วนใหญ่						44 ☐
	<u>ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน</u>						
37	ท่านพอใจในการะหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาของท่าน						45 ☐
38	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำมีความ เหมาะสมดี						46 ☐
39	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ท่านรับผิดชอบ						47 ☐
40	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						48 ☐
41	วิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						49 ☐
42	สภาพการทำงานในวิทยาลัยนี้ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่าง สะดวก						50 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
43	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะ ท้าทายและจูงใจให้อยากทำ						51 ☐
44	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่กำลัง ปฏิบัติอยู่						52 ☐
45	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ นิยมชมชอบในความรู้ความ สามารถของท่าน						53 ☐
	<u>ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>						
46	ท่านมีความรู้สึกว่าท่านทำงาน อยู่กับหมู่ญาติที่สนิท						54 ☐
47	การปฏิบัติงานของลูกจ้าง ประจำไม่มีการก้าวท้าว หน้าที่กัน						55 ☐
48	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ ทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของลูกจ้างประจำเสมอ						56 ☐
49	เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้งในเรื่อง งาน ท่านได้พยายามปรับ ความเข้าใจกัน						57 ☐

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	สำหรับผู้วิจัย
50	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี						58
51	ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ และให้เกียรติแก่ท่านเสมอ						59
52	ลูกจ้างประจำส่วนมากมี ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน						60

โปรดกรุณาตรวจให้แน่ใจว่าท่านได้ตอบคำถามครบทุกข้อ

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ข.

ทำนํานางจําแนกรองแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	3.54	27	3.97
2	2.80	28	4.19
3	6.30	29	4.00
4	5.90	30	2.56
5	3.92	31	3.95
6	2.12	32	4.05
7	2.09	33	2.47
8	1.91	34	3.00
9	4.41	35	1.91
10	6.82	36	4.24
11	2.18	37	2.99
12	3.38	38	4.10
13	2.81	39	2.97
14	4.63	40	3.94
15	3.33	41	2.05
16	2.63	42	3.02
17	3.97	43	1.86
18	3.62	44	4.30
19	5.15	45	2.58
20	2.08	46	2.52
21	6.18	47	2.80
22	2.02	48	3.97
23	3.81	49	2.83
24	3.94	50	2.72
25	5.26	51	4.71
26	2.72	52	7.34

ขวัญของลูกจ้างประจำในสภวิทยาลัยอีสานใต้

บทคัดย่อ

ของ

ยุทธศิลป์ พรหมทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2531

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ และวิทยาลัยครูแต่ละแห่งซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ตามองค์ประกอบของวัตถุทกด้านคือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเปรียบเทียบระดับขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา อายุรายการ ระดับชั้นเงินเดือนและวิทยาลัยครูที่ลูกจ้างประจำปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างประจำที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2529 จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test

ผลการวิจัยปรากฏว่า ขวัญของลูกจ้างประจำแต่ละวิทยาลัยและในสหวิทยาลัยอีสานใต้อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบขวัญของลูกจ้างประจำตามตัวแปร พบว่า ลูกจ้างประจำที่มีอายุรายการน้อยมีระดับขวัญต่ำกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุรายการมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำของวิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับขวัญสูงกว่าลูกจ้างประจำวิทยาลัยครูนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

MORALE OF EMPLOYEES IN THE UNITED COLLEGES
OF SOUTHERN ISARN

AN ABSTRACT

BY

YUDHASILAPA PROMTHONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1988

The purposes of this research were to study and compare the morale of employees according to sexes, educational levels, years of experience, salaries and teachers college in the United Colleges of Southern Isarn. The United Colleges referred to those situated in the lower northeastern region Nakornrajasima Teachers College, Burirum Teachers College, Surin Teachers College and Ubonrajatani Teachers College.

The sample of the study was comprised of 124 employees working in The United Colleges of Southern Isarn during the first semester of the academic year 1986. The instrument for gathering data was the questionnaire consisted of 52 items concerned to six aspects of morales ; belongingness, achievement, security, responsibility, job satisfaction and relation. Data were then analyzed by using t-test and F-test

The major findings were as follows :

1. The morale of employees in each teachers college was considered high .
2. The employees having more years of experience had significantly higher morale than those having less years of experience at the .05 level.
3. The employees of Ubonrajatani Teachers College had significantly higher morale than those of Nakornrajasima Teachers College and Burirum Teachers College at the .01 level. And also the employees of Surin Teachers College had significantly higher morale than those of Nakornrajasima Teachers College at the .05 level. Other variables were found no significant differences.