

378.112

๑๑๑๕๑

1.3

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปริญญานิพนธ์

ของ

จงกลณี เจริญสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ดร.จารุวรรณ สกุลคู่)

.....กรรมการ

(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

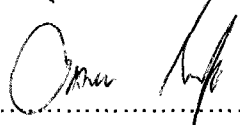
คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ดร.จารุวรรณ สกุลคู่)

.....กรรมการ

(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.อรอนพ โพธิสุข)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและสำนวนภาษาด้วยความเอาใจใส่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.จรรวณ สกุลฤๅ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข กรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งท่านได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของการวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร ดร.กรแก้ว อัจฉรวงย์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ลือชัย วงษ์ทอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล ดร.อนุสรณ์ สกุลฤๅ อาจารย์อุมาพร อุไรสกุล และคณาจารย์แผนกการอุดมศึกษาทุกท่าน

ขอขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิชาเอกการอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้อำลั๑งใจ และมีส่วนช่วยในการทำวิจัย รวมทั้งพี่และเพื่อนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สมใจ แซ่ฮ้อ และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เกื้อหนุน และเป็นกำลังใจสำคัญจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ

จงกลนี้ เจริญสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	11
ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ.....	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	36
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	149
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	149
วิธีดำเนินการวิจัย.....	149
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	150
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	150
อภิปรายผล.....	156
ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้.....	163
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	164
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	175
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	187

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา	35
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร	38
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน.....	43
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	44
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	44
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	45
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน.....	46
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ.....	47
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา.....	48
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	49

11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความพอใจในรายได้.....	50
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	50
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	51
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามเพศ.....	52
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามอายุ.....	57
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	65
17	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	71
18	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	80
19	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	90

20	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	109
21	การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	115
22	การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	116
23	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	118
24	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้าน ความรู้สึกรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ.....	118
25	การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	119
26	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	121
27	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้ รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	121
28	การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ ก้าวหน้าในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	122

ตาราง

หน้า

29 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ พึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	122
30 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	123
31 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมทุก ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	123
32 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	124
33 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	126
34 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	126
35 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	127
36 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้ รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	129
37 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	129

38 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	130
39 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ สำเร็จในการทำงาน จำแนกหน่วยงานที่สังกัด.....	132
40 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	134
41 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ ก้าวหน้าในงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	136
42 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ พึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	138
43 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	140
44 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ พอใจในรายได้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	142
45 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	144
46 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมทุก ด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	146

47 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทาง วิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในแต่ละด้าน และรวม 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	147
--	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 เปรียบเทียบทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์.....21
- 2 องค์ประกอบปัจจัยของเซอร์ชเบอร์ก
 และลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีความสำคัญแหล่งหนึ่ง ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับนี้จะเป็นกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการในการพัฒนาสังคมและประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 1) มหาวิทยาลัยมีการกิจหลัก 4 ประการ คือ ผลิตบัณฑิต วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 : 1)

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ 4 ประการ ดังกล่าวนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ โดยแบ่งภาระความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนด้านวิชาการ ด้านบริหารและธุรการ ต้องอาศัยสมรรถภาพในการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 โดยกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ระบุว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 3 สาย คือ สายที่มีหน้าที่สอนวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์สายสนับสนุนการสอน ซึ่งจำแนกเป็นงานบริการทางวิชาการ และงานบริหารธุรการ ข้าราชการทั้ง 3 สาย ต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และความสำเร็จที่ทุกมหาวิทยาลัยต่างมุ่งหวังที่จะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกจากจะต้องมีอาจารย์ที่มีคุณภาพแล้วยังต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการที่มีคุณภาพด้วย เพราะงานในหน้าที่ของผู้ให้บริการทางวิชาการ มิใช่งานประจำที่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่เป็นงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์อย่างสูงในการสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน งานที่ปฏิบัตินี้จึงมีลักษณะเป็นงานวิชาการเช่นเดียวกับสายที่ทำหน้าที่สอน เพียงแต่ไม่ได้สอนโดยตรงเท่านั้น แต่นำความรู้ไปใช้ในการให้บริการทางวิชาการที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน (สุวันนา ทองสีสุขใส. 2537 : 5)สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าได้ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยการรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี ซึ่งสังกัดกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แล้วจัดตั้งเป็นสถาบันเทคโนโลยีเรียกว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า"

เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาให้การศึกษาทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ประยุกต์ระดับต่ำกว่าปริญญา และทำการวิจัยส่งเสริมทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ต่อมา พ.ศ. 2528 ได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถาบันเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมงานวิจัยให้บริการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีหน่วยงาน 4 สำนัก คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ และสำนักหอสมุดกลาง เปิดสอน 7 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และบัณฑิตวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2539 มีนักศึกษาทุกระดับทั้งสิ้นประมาณ 10,829 คน คณาจารย์ทุกคณะประมาณ 668 คน ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ 170 คน ข้าราชการสายธุรการ 369 คน มีลูกจ้างชั่วคราว 268 คน (กองแผน. 2539 : 2 - 77) ปัจจุบันทบวงมหาวิทยาลัยมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการขยายโอกาสการศึกษา ซึ่งเน้นสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขณะเดียวกันรัฐบาลก็มีนโยบายต้องการจำกัดอัตราการเติบโตของหน่วยราชการ (บุญเสริม วิสกุล. 2528 : 25) ให้เพิ่มเฉพาะข้าราชการสายสอนและสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ให้มาก โดยเพิ่มเงินรายได้ เงินประจำตำแหน่ง แต่สายบริการทางวิชาการกลับไม่ได้รับสวัสดิการหรือรายได้เพิ่มขึ้น และให้อำนาจมหาวิทยาลัยสามารถยุบตำแหน่งข้าราชการได้กรณีผู้ถือครองตำแหน่งนั้นลาออก เสียชีวิต หรือเกษียณอายุ และหากจะขออัตราเพิ่ม หน่วยงานนั้นต้องทำการเกลี้ยอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ก่อน และเปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนโอนย้ายอัตรากำลังได้ตามความจำเป็น มีผลให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการต้องรับภาระงานมากขึ้น และเมื่อพิจารณาโอกาสความก้าวหน้าในสายงานเทียบกับข้าราชการอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาศัยกฎทบวง (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2519 ได้ จำแนกตำแหน่งการบริหารงานบุคคลเป็น 2 ระบบ คือ ระบบชั้นวิชาการ (Academic Rank Classification หรือ A.R.C) ได้แก่ ตำแหน่งสาย ก และระบบจำแนกตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification หรือ P.C.) ได้แก่ตำแหน่งสายบริการทางวิชาการและสายบริหารและธุรการ กฎทบวงฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้าสำนักศูนย์หรือสถาบันขึ้นไปให้ข้าราชการสาย ก เท่านั้น การบริหารมหาวิทยาลัยต้องอาศัยคณะกรรมการดำเนินงานคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติการตามความในกฎทบวงและกฎทบวง (ฉบับที่ 2) ข้อ 7 กำหนดให้มีอนุกรรมการสามัญทุกมหาวิทยาลัย อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน

รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักหรือศูนย์ หรือสถาบันและหัวหน้าแผนกอิสระเป็น
กรรมการ โดยตำแหน่ง จึงเท่ากับให้ข้าราชการสาย ก เท่านั้นที่มีสิทธิเป็นอนุกรรมการคณะ
กรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) ส่วนข้าราชการสาย ข และสาย ค ย่อมไม่มี
สิทธิดังกล่าว เนื่องจากไม่มีสิทธิดำรงตำแหน่งบริหารตามนัยที่กฎทบวง ฉบับที่ 2 ระบุไว้ตามวัตถุประสงค์
ประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการนั้นก็เพื่อที่จะให้บุคคลหลาย ๆ ฝ่ายได้ร่วม
กันพิจารณาหรือในข้อกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลและการดำเนินงาน
ต่างๆ รวมถึงการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การพิจารณาตัดสินใจให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการในสังกัด
การแต่งตั้งหรือเลิกล้างจากบุคคลหลายฝ่ายหรือตัวแทนของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องเพื่อความเป็นกลาง
และเข้าใจหลักการและเหตุผลของแต่ละกลุ่มบุคคล แต่ในความเป็นจริงคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย มีเพียงสาย ก เท่านั้น (สมเจตน์ ชื่นปรีชา. 2534 : 9 ;
อ้างอิงมาจาก วิชัย รูปขำดี และอัจฉรา พุทธมนต์. 2525 : 92 - 99) จะมีเพียงบางแห่งเท่านั้นที่จะมี
ข้าราชการสาย ข และสาย ค เข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย อนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) สมควรอย่างยิ่งที่จะมีตัวแทนจากข้าราชการทั้ง 3 สาย เพราะ
มหาวิทยาลัยได้กำหนดแบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย มีระเบียบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งระบุไว้
แล้ว จึงก่อให้เกิดความเสียเปรียบระหว่างข้าราชการสายวิชาการและสายบริการทางวิชาการในด้าน
ต่าง ๆ หลายประการ เช่น อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และโอกาสความก้าวหน้าในราชการ เมื่อ
เทียบเวลาในการทำงานที่เท่ากัน (สมเจตน์ ชื่นปรีชา. 2534 : 69 - 72) ซึ่งตรงกับ มรกด โกมลดิษฐ์
(มรกด โกมลดิษฐ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ จงกลณี เจริญสุข ผู้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2540 ที่
คณะวิทยาศาสตร์) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะเอื้อให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการมี
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งระดับ 7 - 9 แต่ก็มีเพียงระดับหัวหน้าสำนักงานเท่านั้น เมื่อเทียบกับ
ข้าราชการในกระทรวง กรม อื่น ๆ ที่มีวุฒิ ประสบการณ์เท่ากันสามารถจะเติบโตในสายงานได้ถึง
ระดับ 10 และเปิดโอกาสเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถ จึงเป็นต้นเหตุให้ข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยโดยเฉพาะข้าราชการสายบริการทางวิชาการโอนย้ายไปอยู่ระบบราชการอื่นมาก บาง
ส่วนก็ขอลาออกไปประกอบอาชีพอิสระ และที่ไม่สามารถจะไปอยู่ที่อื่น ๆ ได้ก็จะปฏิบัติงาน โดย
ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดการพัฒนางานให้ทันสมัยและคล่องตัว
การบริหารงานบุคคล โดยอาศัยกฎทบวงฉบับดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารสับเปลี่ยนกันขึ้นมา เมื่อมา
ดำรงตำแหน่งก็อาศัยระเบียบกฎเกณฑ์และกฎทบวงที่เอื้อให้สามารถแต่งตั้งกลุ่มบุคคลที่สนับสนุน
ขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสำนัก เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สนับสนุน และปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อฟัง ซื่อสัตย์
และโอนอ่อน โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของกลุ่มบุคคลที่ได้แต่งตั้งขึ้นมา ระบบการ
บริหารมหาวิทยาลัย จึงเป็นระบบอุปถัมภ์โดยปริยาย ผู้บริหารจึงมักขาดความรู้ความสามารถ

ในการจัดการอย่างแท้จริง เพราะอาจารย์ที่มำทำหน้าที่บริหารต่าง ๆ นี้ ขาดความรู้ความสามารถ และไม่เข้าใจระบบงานอย่างถ่องแท้ ขาดคุณวิภาวะ ประสพการณ์การทำงาน จึงทำให้ขาดหลักการ และทักษะใหม่ ๆ จึงขัดหลักการบริหารบุคคลที่ว่า การจัดบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานนั้น ๆ (put the right man on the right job) (พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 7) ก่อให้เกิดความสับสนกับผูปฏิบัติ งานในระดับล่าง ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานนั้น ๆ มากกว่า จึงเป็นการปิดโอกาสความ ก้าวหน้าของข้าราชการที่เติบโตในสายงานนั้น ทำให้ข้าราชการขาดขวัญ และเสียกำลังใจในการที่ จะปฏิบัติงาน ตามปรัชญามหาวิทยาลัยเน้นการสอนและวิจัย ข้าราชการสาย ก จึงถือว่าเป็น บุคลากรหลักมีความสำคัญและได้รับการพิจารณาความต้องการก่อนข้าราชการสายอื่น ๆ ถือว่าเป็น สิ่งที่ต้องดูแล แต่มหาวิทยาลัยก็ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นมาตรฐานในการกำหนดสัดส่วนที่เหมาะสม ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ที่ต้องให้บริการอาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งมากขึ้นทุกปีทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และบริการลดลง ขาดคุณภาพ ด้านการบริการ และการพัฒนาสร้างสื่อใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการเรียนการสอนลดลงไปด้วย เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้หนีและเลิ้งงานในที่สุด จึงเกิดคำว่าเช้าขาม-เย็นขาม (วิทวัส ตรีศักดิ์ศรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ , จงกลณี เจริญสุข เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2540) ฉะนั้นขวัญในการทำงานจึง เป็นสิ่งจำเป็น และเป็นลูกโซ่ที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เพราะมนุษย์เป็นตัวจักรสำคัญของ ปัจจัยทั้งหมด การที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น เนื่องจากข้าราชการสาย ข นั้น ต้องปฏิบัติหน้าที่ช่วย อาจารย์ผู้สอนและให้บริการนักศึกษาด้วยซึ่ง ลำเนาวั ขจรศิลป์ (2525 : 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษา ขวัญของข้าราชการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า ปัญหาเรื่องเกียรติ ความก้าวหน้า และรายได้พิเศษของบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการสาย ข ก็ยังไม่ดี เท่ากับข้าราชการในสาย ก ซึ่งสามารถนำผลงานด้านวิชาการของตนไปขอเสนอตำแหน่งทาง วิชาการ ซึ่งต่างกับข้าราชการสาย ข จึงส่งผลทำให้ขวัญในการทำงานต่ำ ทำให้ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง ทำให้คุณภาพของงานด้านบริการและงานด้านพัฒนานักศึกษาลดลงไปด้วย การ ขาดขวัญทำให้ข้าราชการไม่มีความสนใจที่จะหาความรู้ในด้านที่ตนรับผิดชอบ

๔.๔ การทำงานใดก็ตามขวัญที่ดีของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน (Pigors. 1981 : 171) บุคลากร เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีพฤติกรรมที่จะตอบสนองการกระทำของเพื่อน ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งก็คือขวัญในการทำงาน (ระพีพันธ์ สมุทรพ่อง. 2527 : 2) ขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อิทธิพลของขวัญใน

2527 : 2) ขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อิทธิพลของขวัญในการทำงานนั้น เดวิส (Davis. 1967 : 356) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้เกิดความซื่อสัตย์ภักดีต่อหน่วยงาน ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในหน่วยงานดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตนทำให้หน่วยงานนั้นมีความแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ขวัญในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน การมีขวัญที่ดีย่อมจะทำให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีความเต็มใจเกิดความกระตือรือร้นและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสถาบัน (สายสุตา คชเสนี. 2530 : 124) ดังนั้นวิธีการที่สำคัญและได้ผลดีในการสร้างความเต็มใจให้กับบุคคลและคณะบุคคลให้มีขวัญในการทำงาน คือ มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน (นิพนธ์ จิตติภักดี. 2528 : 56 - 58)

จากความสำคัญของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และการมีขวัญที่ดีดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญของข้าราชการสายบริการทางวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังว่ามีระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปเสริมสร้างขวัญก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากรในสายบริการทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของสถาบันโดยรวมต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg : Two-Factors Motivation theory) มาศึกษาและประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแต่ละด้าน และรวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำให้ทราบว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการมีขวัญในการปฏิบัติงานมีทัศนคติต่องาน และสถาบันมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจสำหรับข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการสายบริการทางวิชาการ 4 สำนัก 7 คณะ ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายลงมา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 170 คน
2. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ของสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พุทธศักราช 2539 มีทั้งสิ้น 170 คน
3. ตัวแปรที่จะศึกษา คือ
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ จำแนกได้ดังนี้
 - 3.1.1 เพศ ได้แก่ หญิง และชาย
 - 3.1.2 อายุ
 - 3.1.2.1 21 - 25 ปี
 - 3.1.2.2 26 - 30 ปี
 - 3.1.2.3 31 - 35 ปี
 - 3.1.2.4 36 ปีขึ้นไป
 - 3.1.3 สถานภาพสมรส
 - 3.1.3.1 โสด
 - 3.1.3.2 สมรส
 - 3.1.3.3 หย่า, หม้าย

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4.1 1 - 5 ปี

3.1.4.2 6 - 10 ปี

3.1.4.3 11 - 15 ปี

3.1.4.4 16 ปีขึ้นไป

3.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

3.1.5.1 ระดับ 3

3.1.5.2 ระดับ 4

3.1.5.3 ระดับ 5

3.1.5.4 ระดับ 6

3.1.5.5 ระดับ 7

3.1.5.6 ระดับ 8 ขึ้นไป

3.1.6 วุฒการศึกษา

3.1.6.1 ปริญญาตรี

3.1.6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.7 หน่วยงานที่สังกัด

3.1.7.1 สำนักงานอธิการบดี

3.1.7.2 สำนักทะเบียนและประมวลผล

3.1.7.3 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

3.1.7.4 สำนักหอสมุดกลาง

3.1.7.5 คณะวิศวกรรมศาสตร์

3.1.7.6 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

3.1.7.7 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

3.1.7.8 คณะวิทยาศาสตร์

3.1.7.9 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

3.1.7.10 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1.7.11 บัณฑิตวิทยาลัย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี "The Motivation Hygiene Theory" ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 10 ด้าน คือ

- 3.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 3.2.4 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
- 3.2.5 ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3.2.6 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 3.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.8 ความพึงพอใจในรายได้
- 3.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คณะ หมายถึง คณะต่างๆ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และบัณฑิตวิทยาลัย

2. สำนัก หมายถึง หน่วยงานระดับสำนักในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในงานวิจัยนี้จะรวมถึง สำนักงานอธิการบดี สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักหอสมุดกลาง

3. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ สาย ข ทั้งที่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือหัวหน้าหน่วยงาน ในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการตามความในกฎทบวงมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 (2519) ข้อ 11 (ข) ได้แก่ บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษาแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักวิจัย นักแนะแนว นักวิจัย นักวิชาการ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2539

4. ประสพการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการและปฏิบัติงานของข้าราชการ

สายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตั้งแต่เริ่มเป็นข้าราชการจนถึงปีงบประมาณ 2539

5. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจของข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้มองเห็นว่ามีความมั่นใจ ตั้งใจ เห็นใจ เต็มใจ เสียสละ กล้าหาญ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามให้ถึงจุดหมายที่วางเอาไว้ ซึ่งประกอบด้วย

5.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

5.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการจะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการฝึกอบรมการศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิสูงขึ้น หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

5.4 ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่กฎหมายรองรับ งานสร้างสรรค์ และงานที่ไม่น่าเบื่อหน่ายท้าทายให้ทำ

5.5 ความรู้สึกรักผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามความรู้ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5.6 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาการใช้อำนาจความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน

5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5.8 ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับรายเดือนเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหารกลางวัน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

5.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เช่น สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงานสภาพที่ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เป็นต้น

5.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพ ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม การได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากโรคภัยไข้เจ็บ และปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย เป็นต้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการเพศชายและเพศหญิง มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ใช้ในการค้นคว้าโดยแบ่งสาระเพื่อเสนอเป็นลำดับดังนี้ ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Morale" ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างแตกต่างกัน ดังนี้

สแตน (Stan. 1983 : 255 - 254) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึก ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งตรงกับ โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานนั้น เป็นต้น

จูซิอุส (Jucius. 1971 : 285 - 286) กล่าวว่า ขวัญ คือ สภาพของจิตใจ และหัวใจ ที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งกระทบต่อจุดประสงค์ขององค์การและของแต่ละบุคคล ชุมพล บุญชู (2529 : 10) ได้กล่าวถึงขวัญว่าเป็นสภาพจิตใจ เป็นเจตคติของบุคคลในหน่วยงาน เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างพร้อมเพรียง ส่วน วีรเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 12) ได้ให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่าเป็นนามธรรมและเป็นเรื่องของความรู้สึกที่เราไม่อาจสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่ก็สามารถทราบได้จากการแสดงออกเป็นพฤติกรรมของส่วนบุคคลและของกลุ่ม ขวัญมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมีขวัญสูงผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมีขวัญไม่ดี ผลงานที่ออกมาจะไม่ดีเท่าที่ควร

ซารี มณีศรี (2521 : 97) ได้รวบรวมทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับความหมายของขวัญไว้ว่า

1. ขวัญ คือ ความสามารถของกลุ่มที่จะผลักดันให้สมาชิกแต่ละคนทำงานด้วยกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ขวัญ แต่ละบุคคล คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย และมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง
3. ขวัญของกลุ่ม คือ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. ขวัญ คือ ทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่ม และมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ
5. ขวัญ คือ พฤติกรรมด้านอารมณ์ ที่บุคคลมีต่องานของเขา
6. ขวัญ คือ สภาพที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน
7. ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหน้าที่ และแสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องานนั้น ๆ

ฮอล์แมน และสกอตต์ (Halman and Scott. 1974 : 359) ได้ชี้ให้เห็นว่าระดับขวัญสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ การแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกันเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง และสามารถฝ่าอุปสรรคไปได้ ส่วน กิวเนียน (Geuion. 1976 : 93) ได้ให้คำจำกัดความของ "ขวัญ" (Moraie) ไว้ว่า ขวัญ คือ การที่ไม่มีข้อขัดแย้ง (Absence of Conflict) ความรู้สึกที่เป็นสุข (Feeling of Happiness) การปรับตัวที่ดี (Good Personal Adjustment) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม (Cohesiveness of the Group) เรื่องที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในหน้าที่การงาน (Ego Environment in One's Job) เจตคติที่มีต่องาน (Job-related Attitude) การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Personal Acceptance of the Goals of the Group)

จากทฤษฎีและความคิดต่าง ๆ ที่ให้ความหมายของขวัญไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมเป็นนามธรรมที่แสดงออกมาในรูปของความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่อสภาพแวดล้อม เป็นสภาพจิตใจที่มีผลกระทบต่องานตั้งใจ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เป็นเจตคติของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วสะท้อนสภาพบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เกิดกระตือรือร้น มีความหวัง มีความมั่นใจ และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเข้าใจ ความจงรักภักดี มีความสามัคคี (สนั่น อินทรประเสริฐ. 2528 : 3) ก่อให้เกิดแรงจูงใจเกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดการรวมหมู่ช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น (สุเมธ เดียววิเศษ. 2527 : 158 - 159) การเกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจใน

การทำงาน การยอมรับเป้าหมายของกลุ่มโดยไม่มีข้อขัดแย้ง จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ (4 M 'S ซึ่งย่อมาจาก Man Money Material และ Management) ทั้งหมดนี้ คนถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยแท้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 152) คนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่นักบริหารและนักวิชาการให้ความสนใจมาทุกยุคทุกสมัยการบริหารงานบุคคลที่ดี ก็คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินทอง และวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุด (นิพนธ์ กินาวงศ์. 2523 : 74) ขวัญจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญที่ดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพงานย่อมสูงขึ้น เมื่อคนสบายใจหรือเต็มใจปฏิบัติงานก็จะรู้สึกเพลิดเพลิน และเกิดความภูมิใจแทนที่จะเห็นเป็นสิ่งน่าเบื่อหน่ายเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน หรือรู้สึกว่าถูกบังคับ การขาดขวัญในการทำผลงานที่ได้ก็ขาดลักษณะที่ดีคือ ขาดหลักประหยัด (Economic) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และขาดหลักความเป็นธรรม (Equity) ย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของคนที่มีความสุขตามแนวพุทธศาสนา ดังที่ สมเด็จพระญาณสังวร (2527 : 3) คำรัสว่า คนเรานั้นความสบายใจสำคัญกว่าอะไรทั้งหมดคนจนที่สบายใจก็สบายกว่าคนมั่งมีที่ไม่สบายใจ แม้กระทั่งคนเจ็บป่วยที่สบายใจก็สบายกว่าคนสุขภาพดีที่ไม่สบายใจ ความรู้สึกทางจิตใจ และอารมณ์ที่เรียกว่า ขวัญจึงมีความสำคัญในการบริหารบุคคล พลตรีศิริ ทิวะพันธุ์ (2528 : 18) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญไว้ว่า ความสำเร็จในการกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตของหน่วยงานในระดับสูง แกนชีวิต อันได้แก่ ขวัญและกำลังใจ วินัย สามัคคีธรรม และประสิทธิภาพ กำลังพล การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยคนในการทำงาน คนจะทำงานได้ดี ก็ต้องมีความพอใจในตัวเอง พอใจเพื่อนร่วมงาน พอใจสิ่งแวดล้อม และพอใจผู้บังคับบัญชา หากขาดสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้ไม่อยากจะทำงาน ก่อให้เกิดการขาดขวัญหรือเสียขวัญ ก็ทำให้หน่วยงานนั้นขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ขาดการประสานงาน และเอาใจใส่ในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญและสัมพันธ์กับกระบวนการในการบริหารอย่างยิ่ง เพราะจะอำนวยความสะดวกต่อวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานในองค์กร ขวัญจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรหลายประการซึ่ง เบรช (Brecht, 1966 : 508 - 516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้คือ เป็นความรู้สึกมั่นคงในงาน ค่าจ้างดีเพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล โอกาสได้รับความก้าวหน้า ได้รับความยุติธรรม ได้รับการยอมรับนับถือ มีโอกาสรับรู้เรื่องราวในองค์กร มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ และมีความร่วมมืออันดี การมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดี การหาทางให้งานเด่น ความภาคภูมิใจในงานผลผลิตและบริษัท การมีโครงการให้คำแนะนำที่ดี การปรึกษาหารือร่วมกัน ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมากซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 162) หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ การจัดการองค์การอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจถึงระบบและวิธีดำเนินงานแล้ว บุคลากรเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และมีขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็งมั่นใจและมีขวัญดีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ คือมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานก่อให้เกิดสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิตใจ หากขวัญของบุคคลต่ำหรือไม่มี ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตไม่ดีแล้ว บุคลากรเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่ การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 342 ; เสนาะ ตีเขาวี, 2534 : 289 - 300)

ส่วน มอร์ และเบิร์นส (Moore and Burns. 1959 : 130 - 131) และณัฐพล ชันชไชย (2517 : 451 - 452) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ขวัญดีไว้ 20 ประการ ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)
 2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Pay)
 3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of Employees)
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory Subordinate Relation)
 5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)
 6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
 7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
 8. การระบุตัวเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
 9. โอกาสก้าวหน้า (Chance for Growth and Advancement)
 10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
 11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Work)
 12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group Work)
 13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
 14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน (Devotion to Job)
 15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
 16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (Relation Between Job and Skill)
 17. สภาพความพอใจในงาน (Job Satisfaction)
 18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Appropriateness of Quantity of Work)
 19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน (Justice in Organization)
 20. สวัสดิการของหน่วยงาน (Welfare of Organization)
- ฮัซท์ (Hartz. 1976 : 4 - 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
 2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
 3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
 4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล

5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารงานและสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ

6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่วน มอริส (Morris. 1979 : 3211-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 92 - 93) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ที่ปรารถนาจะให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องหมั่น ตรวจสอบระดับขวัญในการทำงานอยู่เสมอ ๆ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของผู้ร่วมงาน นั้น มีดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ร่วมงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เพราะถ้าได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่างานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงระบบ และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานแล้วก็จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจที่จะทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ มีความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจในงานและมีขวัญในการทำงานดี

5. สภาพการทำงานถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและครบถ้วน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากว่าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือจิตใจแล้วจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

เดวิส (Davis. 1962 : 60) กล่าวถึงขวัญว่าเป็นส่วนประกอบของแต่ละบุคคลและเป็นที่ ยอมรับความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้มีขวัญสูง ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ขวัญสูง นั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ คนส่วนใหญ่จะมีความพอใจในงานที่ชอบ และจะทำงานนั้นเป็นอย่างดี จะมีความรู้สึกว่างานนั้นเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมมือกับผู้อื่นและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานอย่างดี

4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล

6. สุขภาพดีทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ด้วย

จากทัศนะและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน หรือทำให้ขวัญในการทำงานดี การที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นยอมอุทิศเวลาให้กับงานที่ทำได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน รวมตลอดถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การไปอบรมสัมมนา การได้รับการศึกษาต่อ และมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

การปฏิวัติอุตสาหกรรม นับเป็นการเปลี่ยนโฉมหน้าจากการผลิตในครัวเรือน มาสู่ยุคของการใช้เครื่องจักรกลเพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการผลิต ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการผลิตที่ทันสมัย โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เน้นประสิทธิภาพในการผลิต คนงานแต่ละคนเป็นเสมือนเครื่องมือของหน่วยงานที่สามารถปรับปรุง และเพิ่มผลผลิตได้ เป็นการพิจารณาแรงงานเสมือนสินค้าสำหรับซื้อและขายเหมือนสิ่งอื่น ๆ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ การเลือกคนงานที่มีขีดความสามารถสูง การฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี และการให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน (โยธิน ศันสนยุทธ. 2530:4)

จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ว่าให้ความสำคัญที่ผลผลิต เห็นมนุษย์เป็นเครื่องจักรกล ทำให้เป็นจุดอ่อนของการบริหารงานแนวนี้ จึงได้มีการศึกษาการทำงานของมนุษย์และสนใจสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมมากขึ้น จึงเกิดแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตามแบบมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ให้โอกาสความก้าวหน้าเป็นการสร้างขวัญและเกิดกำลังใจ

ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานด้วย (ชัยชาญ ศรีทรง.

2529 : 14 - 15)

ก่อนที่จะศึกษาวิจัยกำลังใจของแต่ละบุคคลนั้นต้องเข้าใจเสียก่อนว่าบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง นิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ความนึกคิด และทัศนคติ ซึ่งคิวอี้ (ธีระศักดิ์ คำบรรณารักษ์. 2534 : 10 ; อ้างอิงมาจาก John Dewey. 1859 - 1952)

ได้จำแนกความแตกต่างกันของบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. ความแตกต่างทางกาย หมายถึง ความแตกต่างที่สามารถมองเห็นได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมาก เช่น ความสูง ความเตี้ย ความสวย ความไม่สวย ผมหงอก หรือผมสีน้ำตาลซึ่งแท้ที่จริงอาจมีสาเหตุจากความแตกต่างของโครงสร้างกระดูกกล้ามเนื้อ และระบบการทำงานของต่อมต่าง ๆ ภายในร่างกายสะท้อนออกมาให้มองเห็นเป็นลักษณะภายนอก โดยทั่วไปคนส่วนใหญ่จะมีลักษณะอยู่ในช่วงกลาง ๆ เป็นจำนวนมากกว่าที่จะอยู่ปลายสุดข้างใดข้างหนึ่ง เช่น คนสูงมาก ๆ หรือเตี้ยมาก ๆ จะมีจำนวนน้อย

2. ความแตกต่างทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งคนมีมากน้อยแตกต่างกันไป อาจจะต้องใช้การสังเกตสักระยะหนึ่ง จะมองเห็นได้ว่าบางคนมีแนวโน้มไปในทางใดทางหนึ่งมากกว่าอีกทางหนึ่ง ได้มีการรวบรวมลักษณะทางอารมณ์ของคนไว้ ดังนี้

2.1 เป็นคนชอบวิตกกังวลอยู่เสมอ (Anxiety) มีอะไรที่เป็นปัญหาคิด ๆ หน่อย ๆ ก็จะเป็นความวิตกกังวล

2.2 เป็นคนขี้กลัว (Fear) จะทำอะไรก็ไม่กล้าทำ กลัวไปหมด

2.3 เป็นคนก้าวร้าว (Aggressive) ชอบวิธีการรุนแรง เมื่อไม่ได้สมปรารถนาจะเถียงหรือชกต่อย

2.4 เป็นคนชอบมีอคติ (Prejudice) เวลารักใคร่รักมาก ไม่ว่าเขาจะทำอะไรเป็นเห็นดีเห็นงามตามไปด้วย ถ้าวางได้เกลียดใครแล้วก็ไม่มองหน้าเช่นกัน ทำอะไรก็พลอยเห็นว่าไม่เข้าท่าสักอย่างเดียว

2.5 เป็นคนขี้โมโห (Anger) ประเภทที่เรามักจะพูดว่า "ใจน้อย" คือ โกรธง่ายใครทำอะไรกระทบใจเป็นโกรธ

2.6 เป็นคนเห็นใจคนอื่นขี้สงสาร (Sympathy) เห็นใครมีทุกข์พลอยเดือดร้อนกับเขาไปหมดจนต้องหาทางช่วยเหลือ

2.7 เป็นคนมองอะไรในแง่ดี มีความสุขในชีวิต (Pleasure) ไม่วิตกทุกข์ร้อน ในสิ่งที่ไม่สมควร มีเหตุมีผล

2.8 เป็นคนมีอารมณ์ขัน (Humour) ซึ่งนับว่าเป็นประเภทที่ดีและเรามักจะแนะนำให้คนทั้งหลายให้รู้จักเป็นคนมีอารมณ์ขันเสียบ้าง เพราะจะได้ไม่ต้องเคร่งเครียดจนเกินไปใครทำผิดก็มองให้เป็นเรื่องขัน ไม่จ้องจับผิดเอาเรื่องเอาความ

3. ความแตกต่างทางสติปัญญา เชื่อกันว่าลักษณะการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ มีผลทำให้คนมีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน บางคนก็ฉลาดและอาจมีความฉลาดเฉพาะด้านก็ได้ เช่น ทางด้านภาษา หรือทางด้านตัวเลข ฯลฯ แต่ความฉลาดอันนี้ก็ล้วนเป็นตัวแปรร่วมที่จะทำให้มีความสามารถทำงานอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปความแตกต่างทางสติปัญญา (IQ) สามารถวัดได้โดยให้ทดสอบเชาวน์ปัญญาของ สแตนฟอร์ด-บีเนต (Stanford-Binet)

4. ความแตกต่างทางความสามารถในการเข้าสังคม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติตนอย่างพอเหมาะพอดีกับกาลเทศะที่ตนเข้าไปรวมอยู่ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง มีไหวพริบที่จะหยั่งรู้ได้โดยรวดเร็วกว่า ในภาวะเช่นนั้นอะไรควรแสดงออก และอะไรไม่ควรจะแสดงออก มีความรู้เรื่องระเบียบของสังคมต่าง ๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับ สมพร สุทัศนีย์ (2537 : 73 - 77) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความคล้ายคลึงกัน มีอารมณ์ ความรู้สึก ปัญญา ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันโดยรวมแต่พิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีความแตกต่างกัน และแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 48) ศาสตราจารย์ ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y)

ทฤษฎีเอ็กซ์ มีสมมติฐานของทฤษฎีอื่นเป็นธรรมชาติของคน 3 ประการ ดังนี้

1. คนส่วนมากมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุมแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. คนส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนะในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด สาละสำคัญของทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่คนมีมนุษยสัมพันธ์ส่วนน้อยส่วนตัวเป็นทั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า จะใช้วิธีลงโทษหรือขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาทย์มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 6 ประการคือ (เสริมศักดิ์
 วิชาลาภรณ์. 2521 : 123 - 124 ; อ้างอิงมาจาก McGregor. 1960 : 48 - 52)

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการ
 พักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุ
 วัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน
 เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่
 เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ
4. ภายในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับความ
 รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มิมโนภาพ ความเฉลียวฉลาดคว่องไว มีความสามารถในการแก้
 ปัญหาต่างๆ ขององค์การมีอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่สติปัญญาของ
 มนุษย์ยังไม่ถูกใช้ให้เต็มที่

ทฤษฎีวาทย์เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมอง
 พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความ
 ร่วมมืออย่างจริงใจ และมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้ตั้งอยู่ใน
 ความพอใจด้วย

เพื่อให้เข้าใจง่ายจึงนำทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาทย์ เปรียบเทียบให้เห็นดังภาพประกอบ 1

ทฤษฎีเอ็กซ์	ทฤษฎีวาย
1. มนุษย์มักขี้เกียจ	1. มนุษย์จะขยัน
2. มนุษย์หลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานมีธรรมชาติเหมือนการเล่นและการพักผ่อน
3. มนุษย์ต้องการที่จะถูกควบคุมและรับคำสั่ง	3. มนุษย์จะกระตุ้นตัวเองให้ทำงาน
4. ควรใช้วินัยจากภายนอก	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	5. มนุษย์แสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ขาดความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาด	6. มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์และมีสมรรถภาพในการทำงาน

ภาพประกอบ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีเอ็กซ์ และทฤษฎีวาย ของแมคเกรเกอร์
ที่มาของภาพ : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 124 ; อ้างอิงมาจาก McGregor.

✓ ในปี ค.ศ. 1927 - 1932 ศาสตราจารย์ จอร์จ เอลตัน เมโย และคณะ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหาร ซึ่งเรียกการทดลองนี้ว่า ฮอ-ธอน ชทัคดี (Hawthorne Study) โดยใช้คนงานของบริษัท เวสเทิร์นอิเล็กทริก (Western Electric) ประมาณ 200 คน คณะผู้ทดลองได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย
4. อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดปรากฏการณ์อย่างใหม่ในวิธีการจัดการ เรียกว่า การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ซึ่งได้ให้ความสำคัญแก่ "คน" เป็นอย่างมาก จึงทำให้เกิดการศึกษาในแนวใหม่ เรียกว่า การจัดการตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach) ซึ่งได้นำเอาวิธีการตามแบบวิทยาศาสตร์ และมนุษยสัมพันธ์มาผสมผสานให้สอดคล้องกัน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลและวิธีการจัดโครงสร้างขององค์การ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของขวัญและ

การจูงใจ ได้มีผู้ให้ความสนใจและศึกษากันมาก เช่น ศึกษาถึงความเป็นมา ศึกษาว่าขวัญมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญ เป็นต้น

การที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญโดยไม่ได้ศึกษาถึงความต้องการ หรือแรงจูงใจของบุคคลในองค์การย่อมทำไม่ได้ฉันใด การศึกษาเรื่องขวัญให้ลึกซึ้งโดยปราศจากความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจก็ทำไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะการจูงใจกับการสร้างขวัญนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจมิใช่ขวัญ แต่การที่ฝ่ายบริหารจะหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจของคนอย่างสมเหตุสมผล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจนั้นนับว่าเป็นการเสริมสร้างขวัญนั่นเอง ดังข้อสรุปของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 359) ที่ว่าถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูงขึ้น เช่นเดียวกันหากสามารถจัดให้คนงานของเขาได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของเขาได้แล้ว ขวัญของคนงานเหล่านั้นจะสูงขึ้นและผลงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งข้อสรุปนี้ก็จะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ด้วย คือ

ในปี ค.ศ. 1959 เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องเหตุจูงใจให้ทำงานเพื่อค้นหาคำตอบที่ว่าบุคคล โดยทั่วไปมีความต้องการอะไรจากหน้าที่การงานที่เขารับผิดชอบอยู่ และอะไรบ้างมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องการทราบอีกว่าขวัญของบุคคลมีผลทำให้เกิดกลวิธีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ผิดแผกแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความจริงให้ได้ว่าขวัญจะบังเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง ผลจากการศึกษาค้นคว้าหาความจริงจากการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน มีเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 476 เรื่อง และเมื่อดำเนินการวิเคราะห์คำตอบตามวิธีอันเป็นเทคนิคของฟอกจิตแพทย์ และพวกเขายังประชมติมหาชนแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคคลซึ่งเป็นมูลเหตุให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังนี้ (Herzberg, 1959 : 32 - 39 ; 81 - 82)

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ปัจจัยค่าจูนไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจโดยตรงเพียงแต่เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจต่องานเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น สถานที่ทำงานอึดอัดคับแคบ ร้อนอบอ้าว ย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ครั้นเมื่อปรับปรุงสภาพห้องทำงานให้สะดวกสบายขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้ปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใดมี 5 ประการ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการการบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

1.3 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับองค์กร

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นลักษณะของการเร้าให้บุคคลทำงานภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ มี 6 ประการ คือ

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

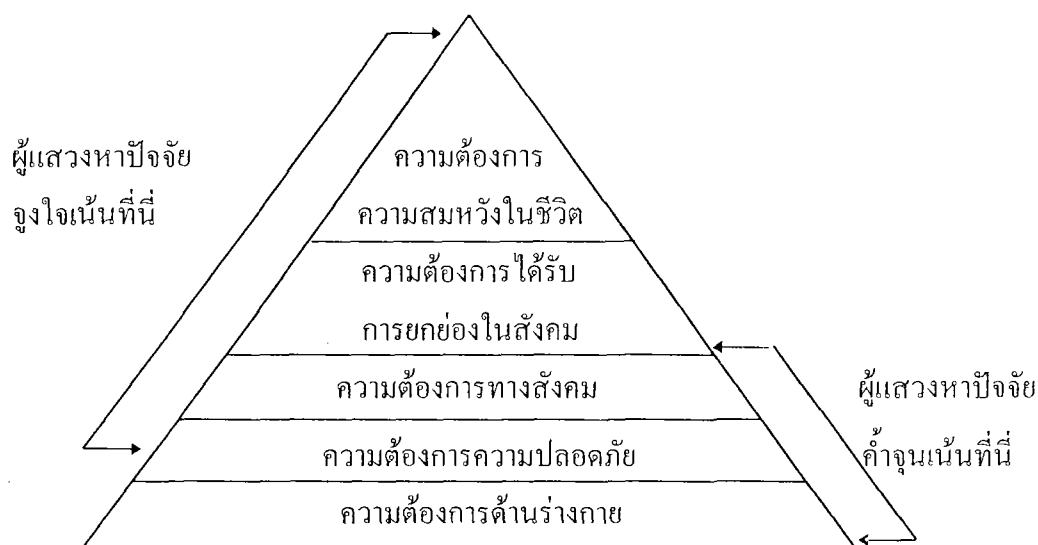
2.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบกับความเจริญรุ่งเรืองในอาชีพ

การศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง ทักษะ ทักษะ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล และกลุ่มที่มีต่อความต้องการและตามความประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน

ก่อให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการนั้น ซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะช่วยให้เกิดขวัญ และความพึงพอใจในการทำงาน การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดีนั้นจะบังเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจความต้องการ และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่อุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง จากความเชื่อดังกล่าว มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะซับซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นมา
4. ความต้องการของคนสามารถจัดอันดับความต้องการ ได้จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนระดับสูง ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตามลำดับขั้นต่ำไปหาขั้นสูง ดังนี้
 - 4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
 - 4.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองและปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน
 - 4.3 ความต้องการทางสังคม (Social Belonging Need) ความต้องการที่จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักจากผู้ร่วมงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
 - 4.4 ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย
 - 4.5 ความต้องการให้เกิดความสมหวังในชีวิต (Actualization Need) เป็นความต้องการ ที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก หากนำมาเปรียบเทียบกันแล้วปัจจัยค่าจุนของเฮิร์ชเบอร์ก เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจก็เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ นั่นเอง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก และลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 175 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni and Carver. 1968 : unpagged

จากแนวความคิด และทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับกันว่า สามารถนำจุดเด่นของ หลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานในวงการอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานในการ จัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการ สรรวจขวัญในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย (ชัยชาญ ศรีทรง. 2529 : 17 - 18) ดังนั้น การที่ ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยจูงใจหรือความต้องการระดับสูงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผล สำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อได้หาช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตอบสนองปัจจัยค่าจุนหรือความต้องการระดับต่ำ จนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น และในส่วนที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ แม้ทฤษฎีทั้งสองจะมีได้กล่าว ถึง โดยตรง แต่ในทางปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าทฤษฎีดังกล่าว โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์กมีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการเสริมสร้างขวัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จาก

งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอ้างอิงอยู่เสมอ และการวิจัยครั้งนี้ก็ได้ใช้ทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กเป็นแนวทางศึกษาส่วนหนึ่งเช่นกัน

จากการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้นักวิชาการก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ถ้าปราศจากเสียซึ่งขวัญที่ดีหรือสูงแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะบังเกิดไม่ได้แต่ถ้ามีปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การมีผู้นำที่สามารถและการมีปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่าง ๆ อย่างพร้อมสรรพ ร่วมกับการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งต้องทำงานร่วมกันในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงแล้วย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานอย่างแน่นอน (ฉัฐพล ชันธไชย. 2517 : 447)

นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (สมพร คงสกุล. 2531 : 25 - 26 ; อ้างอิงมาจาก Barnard. 1972 : 142 - 149) ยังได้ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions)
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

พระเทพเวที (2532 : 35 - 38) ได้กล่าวถึงการเกิดเหตุจูงใจตามแนวคิดของไอน์สไตน์ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ

1. เกิดขึ้นเพราะความกลัว ความกลัวซึ่งเกิดจากการบังคับ การใช้กำลังบีบบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำงาน แรงจูงใจที่เกิดจากความกลัวนี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจทางลบ การจูงใจนี้เพื่อช่วยให้เขามีพฤติกรรมที่ดีงามหรือพึงปรารถนา

2. เกิดจากความต้องการทะเยอทะยาน (Ambitious Desire) ได้แก่ ความใฝ่สูงทะเยอทะยาน อยากดี แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ระดับที่ 1 เป็นความปรารถนาที่อยากจะได้รับการยอมรับ (Desire for Approval or Desire for Recognition) ไอน์สไตน์ มีความคิดว่าการอยากให้อีกคนหนึ่งเห็นสิ่งดียอมรับยกย่องสรรเสริญ เอาใจใส่ เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ เป็นสิ่งที่ดีงาม เป็นเครื่องผูกพันมนุษย์ไว้ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี

2.2 ระดับที่ 2 เป็นความปรารถนาหรือความทะเยอทะยานอยากมีอำนาจ อยากเด่นหรือเหนือบุคคลอื่น ครอบงำบุคคลอื่น อยากให้อีกคนหนึ่งยอมรับว่าเก่ง (Ambitious Desire for Authority and Distinction) ความปรารถนาที่ ไอน์สไตน์ บอกว่าเป็นอันตรายต่อสังคม และไม่มีผลดีต่อตัวเอง และไม่พึงปรารถนา

3. ความสนใจ ใฝ่รักในสิ่งนั้น ๆ และความปรารถนาต่อสัจธรรมและปัญญา (Loving Interest in the Object and Disire for Truth and Understanding) ได้แก่ จินตะ คือ ความสนใจ เหตุจูงใจประเภทนี้ ไอน์สไตน์ถือว่าเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญที่สุด

แนวคิดของ ไอน์สไตน์ ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับเหตุจูงใจที่ผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามแนวพุทธศาสนา ซึ่งกล่าวถึงการเกิดของเหตุจูงใจดังนี้ (พระเทพเวที. 2532 : 38 - 44)

1. เหตุจูงใจที่เกิดจากความกลัวที่เรียกว่า "ภยะ" หรือความกลัวการถูกลงโทษความกลัวการถูกลงโทษนี้เป็นแบบที่หยาบของความกลัว เป็นความกลัวที่ซ่อนความกลัว นั่นคือ เป็นความกลัวที่มนุษย์สร้างซ้อนขึ้นมาจากความกลัวภัยอันตรายสามัญที่เป็นพื้นฐาน อยู่ก่อนแล้ว

มนุษย์ที่มีอำนาจมากกว่า มักจะหาประโยชน์จากความกลัวนี้ โดยยกเอาภัยอันตรายที่มนุษย์กลัวอยู่แล้วขึ้นมาขู่ ว่า ถ้ามนุษย์ที่อยู่ใต้อำนาจกระทำหรือไม่กระทำอย่างนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดภัยอันตรายขึ้น ความกลัวเหล่านี้เป็นเหตุจูงใจหรือแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มนุษย์ป้อนดินรนทำการต่าง ๆ เช่น แสวงหาอาหาร จัดสร้างที่อยู่อาศัย เฝ้าระวังป้องกันอันตราย และเตรียมการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ความกลัวทั่ว ๆ ไป นี้มีหลายระดับเริ่มตั้งแต่ความกลัวที่หยابจนถึงความกลัวที่ปราณีต ซึ่งไม่เกี่ยวกับการลงโทษจากบุคคลอื่นหรืออำนาจบังคับใด ๆ เช่น กลัวความเสื่อม กลัวความทุกข์ เป็นต้น

2. เหตุจูงใจที่อยากได้รับรางวัลหรืออยากได้รับผลตอบแทนต่อการกระทำของตนในลักษณะที่มีผู้มอบให้หรืออำนาจศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาล เหตุจูงใจแบบนี้ก็คล้ายกับความกลัว คืออาจจะหยابมากจนไม่ใช่ความดีความงาม ไม่มีคุณค่าทางจริยธรรมอย่างแท้จริง เหตุจูงใจชนิดนี้ทางพุทธศาสนา เรียกว่า "ตัณหา" เป็นเหตุจูงใจที่อยากได้รับวัตถุสิ่งบำรุงบำเรอปรนเปรอความสุขส่วนตัวหรือจะเรียกแบบปัจจุบันก็คือ เหตุจูงใจแบบธุรกิจ การให้รางวัลก็คือ การใช้ประโยชน์จากความอยากได้ของมนุษย์ โดยยกเอาสิ่งที่บุคคลอยากได้ขึ้นมาเป็นเครื่องล่อ และกำหนดการกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างขึ้นมา เป็นเงื่อนไขสำหรับการที่จะได้เครื่องล่อนั้น ๆ เหตุจูงใจแบบนี้ย่อมนำมาซึ่งความโลภ การแย่งชิง เอาเปรียบ ทุจริต โกง ตลอดจนการพยายามหาทางให้ได้ผลประโยชน์หรือสิ่งที่อยากได้โดยทางลัด เหตุจูงใจที่เกิดจากตัณหาหรือความอยากนี้แบ่งออกได้เป็น 3 จำพวก ได้แก่

2.1 กามตัณหา คือ ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

2.2 ภวตัณหา คือ ความอยากเป็นโน่น เป็นนี่ เช่น อยากเป็นดารา อยากเป็นเศรษฐี เป็นต้น

2.3 วิภวตัณหา คือ ความไม่อยากเป็นโน่นเป็นนี่ อยากพ้นไปจากภาวะที่ไม่ปรารถนา

ตัณหาทั้ง 3 จำพวกนี้ทำให้เกิดอุปทาน คือ ความยึดมั่นถือมั่น และทำให้เกิดเจตจำนงในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ

3. เหตุจูงใจที่เกิดจากความอยากเด่น อยากเหนือบุคคลอื่น อยากครอบงำ เอาชนะผู้อื่น หรือความมักใหญ่ใฝ่สูง ใฝ่เด่น ซึ่งแรงจูงใจนี้ทางพุทธศาสนา เรียกว่า "มานะ" มานะในทางพุทธศาสนาถือว่าเป็นกิเลส มานะนี้ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจมีความเคารพในตนเอง

4. เหตุจูงใจที่ถูกดองที่แท้จริง ที่พึงปรารถนาทางพุทธศาสนา เรียกว่า "ฉันทะ" แปลว่าความรัก ความอยาก ความปรารถนา ความพอใจ ฉันทะ นี้ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

4.1 เป็นความใฝ่รู้ อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ ปรารถนาจะเข้าถึงตัวสังขาร

4.2 เป็นความใฝ่ดี ใฝ่ความดี อยากได้ดี ความใฝ่ปรารถนาในสิ่งที่ดีงาม คือต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดขึ้น ต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามให้เกิดเป็นจริงขึ้น เมื่อต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดเป็นจริงขึ้น บุคคลก็จะต้องกระทำหรือใฝ่ที่จะทำให้เกิดความรักในการทำงานหรือรักงาน เวลาทำงานก็จะทำอย่างมีความสุข

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี หรือแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปฐมเหตุของเหตุจูงใจเกิดจากความต้องการหรือความอยาก ซึ่งทางพุทธศาสนาเรียกว่า ตัณหา โดยความต้องการหรือความอยากดังกล่าวจะเริ่มจากขั้นต่ำที่เน้นความปลอดภัย

เดวิส และฟีลลี่ (Davis and Filly. 1977 : 238) กล่าวว่า การตรวจสภาพขวัญ อาจทำได้ 2 ทาง คือ ทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. ทางตรง คือ การสัมภาษณ์และสังเกต วิธีนี้อาจได้คำตอบแปลความได้ชัดเจนกว่าการกรอกแบบสอบถาม
 2. ทางอ้อม คือ การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามนับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานทั่วไปได้
- มาตรการที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การสามารถพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 243 - 244)
1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้
 2. การขาดงานหรือเฉื่อยชา การลางานหรือขาดงาน รวมทั้งความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานย่อมจะต้องมีสาเหตุหรืออาจเกิดจากสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับความกระทบกระเทือนจึงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพเหล่านี้จึงชี้ให้เห็นสภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้
 3. การลาออกจากงานหรือโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะจัดสวัสดิการระบบค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้ว แต่พบว่ามีคนลาออกหรือโยกย้ายงานจำนวนมาก ก็อาจจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้
 4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษในการทำงานของบุคคลในองค์การบ่อย ๆ ก็ย่อมเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน
 5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง นับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีการนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา ซึ่งวิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถาม และสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่า

เสนาะ ตีเยว (2532 : 342) ได้เสนอให้วัดขวัญจากบุคลิกหรือลักษณะบางอย่างของคนอื่น ได้แก่

1. พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมั่นคงหรือความหวั่นไหว ความหวังหรือสิ้นหวัง ความเหนียวแน่นหรือกระตือรือร้น

2. การแสดงออกของคนในทางความคิดเห็นหรือท่าทีที่มีต่อองค์การ เช่น นโยบายสภาพการทำงาน และคำสั่งของฝ่ายบริหาร

3. การบ่นหรือการชมเชย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย การขาดงาน การมาทำงานสาย และการปฏิเสธไม่ยอมทำงานล่วงเวลา

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 239 - 240) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงการมีขวัญดี พอสรุปได้ดังนี้คือ

1. ลักษณะบรรยากาศในการทำงานแจ่มใส
2. ลักษณะการทำงานราบรื่น ไม่ขัดแย้ง งานมีประสิทธิภาพ
3. ลักษณะที่ทุกคนมีความสุขความเพลิดเพลินในการทำงาน
4. ลักษณะที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกอบอุ่น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน
5. ลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์ การติชม และการแสดงความคิดเห็นด้วยความบริสุทธิ์ใจในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา
6. ลักษณะสมาชิกในหน่วยงาน มีความรัก ความสามัคคี ขอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
7. ลักษณะสมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษฉุกเฉินหรือเร่งด่วน

8. ลักษณะสมาชิกในหน่วยงานยังคงดำรงสภาพปกติ แม้มีปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นก็ตามทุกคนยังมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยกันแก้ปัญหาโดยจริงใจ

การมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ จะเห็นได้จากลักษณะต่อไปนี้คือ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 240 - 241) ได้ให้ข้อสังเกตองค์การที่มีขวัญไม่ดีดังนี้คือ

1. มีการลาออกจากงาน โยกย้ายงานในอัตราสูงกว่าปกติ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

2. มีความเฉื่อยชา เหนียงอ้อย ชบเซา เสร้าสร้อยในการปฏิบัติงาน
3. มีการขาด การลามกขึ้นผิดปกติ และมาทำงานสายมากผิดปกติ
4. มีการปฏิบัติงานผิดพลาด และเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะในหมู่สมาชิก ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แยกแยกความสามัคคี อิจฉา

ริษยา กระทบกระทั้งกันมากขึ้น

6. มีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้ความเฉยเมยเย็นชาต่อกันค่อนข้างมาก
7. มีการไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ แข่งข้อขัดคำสั่งผู้บริหารเสมอ
8. การแสดงความไม่พอใจ แสดงออกถึงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จาก

ผู้บริหาร

9. มีการแสดงว่างานยุ่งอยู่เสมอ แต่งานไม่เสร็จ พยายามทำให้หน่วยงานเกิดความ

ล่าช้า

10. มีการแสดงความไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน และไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
11. มีการร้องทุกข์ และบ่นครหานินทาผิดปกติ
12. มีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิมี สร้างสถานการณ์ในทางลบต่อหน่วยงาน

ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร มีความภูมิใจในผลงานต่ำ

สมคิด บางโม (2525 : 23 - 24) ได้กล่าวถึง ปรากฏการณ์ที่บอกให้รู้ว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตกต่ำได้จาก

1. ลักษณะของบุคลากรมาทำงานสาย หรือขาดงานเป็นประจำ
2. ลักษณะการทำงานเฉื่อยชาลงไม่กระตือรือร้นเหมือนเดิม
3. ลักษณะผลการปฏิบัติงานตกต่ำลงเรื่อย ๆ
4. ลักษณะที่มีบ่นครหานินทาหรือมีการร้องทุกข์บ่อย ๆ
5. ลักษณะที่มักมีผู้ขาดประชุมจำนวนมาก เกิดขึ้นบ่อยแม้เข้าร่วมประชุมมากก็ไม่แสดง

ความคิดเห็นใด ๆ

6. ลักษณะมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานไม่ค่อยเต็มใจ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์

การทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร

7. ลักษณะการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย มักเสร็จล่าช้า และงานไม่มีคุณภาพ
8. ลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานขอย้ายออกเป็นจำนวนมาก โดยอ้างเหตุผลที่ไม่สมควร

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 99) มีความเห็นว่า เมื่อใดที่ระดับขวัญของบุคคลในองค์กรตกต่ำหรือขวัญไม่ดี ย่อมปรากฏอาการให้เห็นหลายอย่าง ได้แก่

1. ลักษณะที่ภายในมีความกดดัน กลุ่มจะแยกออกจากกันเป็นกลุ่มย่อยที่ขัดแย้งเป็นศัตรูกัน
2. ลักษณะความขัดแย้งภายในเริ่มจากความไม่ไว้วางใจกัน และการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีต่อกันและกัน
3. ลักษณะกลุ่มไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่กลุ่มมีอยู่ เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ
4. ลักษณะการปราศจากอารมณ์แบบเป็นมิตรในระหว่างพวกสมาชิก ทำให้ยากแก่การแก้ปัญหาเพื่อให้กลุ่มอยู่รอด
5. ลักษณะที่มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมของกลุ่มไม่สอดคล้องกัน สมาชิกมีเป้าหมาย ทักษะคติทางด้านลบต่อกัน
6. ลักษณะที่สมาชิกขาดความรู้สึกในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 217 - 218) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลในองค์การที่มีขวัญต่ำไว้คล้ายคลึงกัน คือ ไม่มีความสามัคคีในหมู่คณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอาใจใส่หน้าที่การทำงาน เลือยชาต่องาน ขาดงานโดยไม่จำเป็น มีการฟ้องร้องกันในระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาด้วยตนเอง

สถิต วงศ์สวรรค์ (2529 : 507 - 508) กล่าวถึง สิ่งที่จะเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังขวัญที่ดีเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของร่วมงาน การกำหนดมาตรฐาน และการสร้างเครื่องมือสำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดระบบประเมินผลงาน (Job Perfamance) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย สับเปลี่ยนเป็นการป้องกันการลำเอียง และทำให้จัดค่าตอบแทนได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และเป็นธรรมก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจนอกจากมีงานที่ทำมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นยกระดับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีเรื่องเดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งเสถียร เหลืองอร่าม (2536 : 171 - 173) ได้กล่าวว่าสิ่งที่จะช่วยในการสร้างเจตคติที่ดี มีดังนี้

1. ไม่จู้จุกจิกจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้ว ควรให้สิทธิอิสระ ไม่ควบคุมเสียจนกระดิกตัวไม่ได้ จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น ผลงานที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นจากความคิด ความสำเร็จของเขาเอง จึงไม่มีความภูมิใจในผลงานนั้น
2. เมื่อเกิดอุปสรรคปัญหาต่องานผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาหารือ และแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย ไม่ควรเผด็จการ เพราะจะไม่ก่อประโยชน์อนุคุณแก่ขวัญและกำลังใจของร่วมงาน

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้การป้องกัน กลุ่มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นใจ แก่สมาชิก มีความเห็นอกเห็นใจ

4. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความมั่นใจ เชื้อมั่นในตนเอง ไม่โลเล มิฉะนั้นคนงานจะพลอยรวนเรด้วย

5. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตนเป็นกลาง ไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เป็นผู้ประสานประโยชน์ และคุมนโยบายสู่จุดหมายเท่านั้น

6. จัดสวัสดิการที่ดี จัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ มีวันหยุดพิเศษ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร จะช่วยให้เกิดความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ทำให้เกิดความรู้สึกภักดี

7. สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกให้ดี

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 228 - 238) ได้เสนอว่า การสร้างขวัญ หรือกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้มีหลักสำคัญสองประการ คือ 1) การหาทางสร้างความพึงพอใจ และความศรัทธาให้เกิดขึ้นต่ออาชีพของตน และ 2) ความเป็นผู้นำที่ดี และความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสำหรับการหาทางสร้างความพึงพอใจ ในอาชีพการงานนั้นมีข้อเสนอ ดังนี้คือ

1. สร้างให้เกิดความสำเร็จ ให้ความสำคัญของอาชีพ และการงานที่ปฏิบัติหรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2. สร้างให้เกิดความสำนึก ในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน

3. หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า

4. การได้รับความเชื่อถือจากงานที่กระทำ

5. การสร้างความรู้สึกรวมพวก รวมหมู่เป็นคณะเดียวกัน

6. การช่วยเหลือทางด้านครองชีพ

7. การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่

8. การจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน

เสนาะ ดิยาว (2534 : 303 - 307) ได้กล่าวว่า การสร้างขวัญมี 4 วิธี คือ

1. การบริหารงานต้องดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และด้วยความยุติธรรมผู้บริหารควรมีลักษณะเป็นผู้นำ รู้จักวางแผนแก้ปัญหา และรับผิดชอบ รักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างขององค์การ การจัดโครงสร้างขององค์การให้มีลักษณะแนวราบจะทำให้ขวัญของคนงานสูง เนื่องจากคนงานได้แสดงความสามารถส่วนตัวได้ดีกว่าองค์การที่มีโครงสร้างลักษณะสูง นอกจากนี้ควรมีแผนขยายงาน ลดการทำงานลักษณะซ้ำซาก และเปิดโอกาส

ให้แสดงความสามารถให้มากขึ้น ใ้บุคคลมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง ปริมาณงาน เป็นอัตราเงินเดือน และเพิ่มฐานะให้สูงขึ้น

3. การให้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธอันดี ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทุกคนมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์การเป็นการสร้างให้เกิดความมีน้ำใจต่อกลุ่มขึ้น

4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย การแก้ไขข้อขัดแย้งจะต้องอาศัยทั้งความสามารถส่วนตัว อำนาจบังคับบัญชาและความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ และการประนีประนอมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาปัญหาอย่างเปิดเผย ความยุติธรรม และการกระทำอย่างทันท่วงทีต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยลดการขัดแย้งได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยจัดดำเนินการตามลำดับสารดังนี้คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายบริการทางวิชาการ (สาย ข) ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2539 จำนวน 170 คน ประกอบด้วย 4 สำนัก 7 คณะ ดังแสดงในตาราง 1 และนำประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา

หน่วยงานที่สังกัด	วุฒิสูงกว่า ปริญญาตรี			ปริญญาตรี			รวม		
	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม
สำนักงานอธิการบดี	1	2	3	10	17	27	11	19	30
สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	1	1	-	15	15	-	16	16
สำนักวิจัยและบริการคอม	4	-	4	7	4	11	11	4	15
สำนักหอสมุดกลาง	-	2	-	2	18	20	2	20	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	-	21	8	29	21	8	29
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	1	2	5	3	8	7	4	11
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	-	3	1	4	3	1	4
คณะวิทยาศาสตร์	1	2	3	8	12	20	9	14	23

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	วุฒิสูงกว่า ปริญญาตรี			ปริญญาตรี			รวม		
	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม	ช	ญ	รวม
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	-	1	2	11	13	3	11	14
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	2	2	-	2	2
บัณฑิตวิทยาลัย	1	-	1	-	3	3	1	3	4
รวม	10	8	18	58	94	151	66	102	170

ที่มา : กองแผน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2539 : 2 - 77

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานจากตำราเอกสารและแบบสอบถามงานวิจัย ของ มะลิ ภู่อันติสัมพันธ์ (2533 : 93-97) สุนทร คล้ายอำ (2537 : 15-87) และ สมพร คงสกุล (2531 : 97-127)
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการเขียนคำถาม ตามวิธีของ ไคเคิร์ท (Likert) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามจากตำราของไพศาล หวังพานิช (2530 : 148 - 150) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536 : 120 - 130)
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ ไคเคิร์ท (Likert Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โครงสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการจำแนกตามปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหา และข้อเสนอแนะที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนค่าน้ำหนักของคำตอบ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถามที่เป็นนิมิต (Positive)

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

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถามที่เป็นนิเสธ (Negative)

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

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีขวัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.61 หมายถึง มีขวัญอยู่ในระดับน้อย
- 2.62 - 3.42 หมายถึง มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.43 - 4.23 หมายถึง มีขวัญอยู่ในระดับมาก
- 4.24 - 5.00 หมายถึง มีขวัญอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 30 คน

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจให้คะแนน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยการทดสอบค่าสถิติค่าที ที-เทสต์ (t-test) ด้วยเทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ข้อที่ได้คะแนนตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม หาโดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามเรื่องขอความร่วมมือบุคลากรสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. นำหนังสือแนะนำตัว และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงาน/วิทยาลัย และหน่วยงานคณะต่าง ๆ รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเก็บคืนด้วยตัวเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอส.พี. เอส. เอส. พี.ซี (SPSS/X : Statistica Package for the Social Sciences-X)

จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 170 ฉบับ แบบสอบถามได้รับคืนที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (N=170)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	28	16.5
1.2 หญิง	142	83.5
รวม	170	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (N=170)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 21 - 25 ปี	54	31.8
2.2 26 - 30 ปี	38	22.4
2.3 31 - 35 ปี	30	17.6
2.4 36 ปีขึ้นไป	48	28.2
รวม	170	100
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	103	60.6
3.2 สมรส	63	37.1
3.3 หย่า, หม้าย	4	2.4
รวม	170	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 1 - 5 ปี	96	56.5
4.2 6 - 10 ปี	32	18.8
4.3 11 - 15 ปี	12	7.1
4.4 16 ปีขึ้นไป	30	17.6
รวม	170	100
5. ระดับตำแหน่ง		
5.1 ระดับ 3	49	28.8
5.2 ระดับ 4	43	25.3
5.3 ระดับ 5	30	17.6
5.4 ระดับ 6	33	19.4
5.5 ระดับ 7	12	7.1
5.6 ระดับ 8 ขึ้นไป	3	1.8
รวม	170	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (N=170)	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่สังกัด		
6.1 สำนักงานอธิการบดี	23	13.5
6.2 สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	10	5.9
6.3 สำนักหอสมุดกลาง	13	7.6
6.4 สำนักทะเบียนและประมวลผล	14	8.2
6.5 บัณฑิตวิทยาลัย	10	5.9
6.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์	17	10.0
6.7 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	14	8.2
6.8 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	21	12.4
6.9 คณะวิทยาศาสตร์	13	7.6
6.10 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	10.6
6.11 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	17	10.0
รวม	170	100
7. วุฒิการศึกษา		
7.1 ปริญญาตรี	155	91.2
7.2 สูงกว่าปริญญาตรี	15	8.8
รวม	170	100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Ferguson. 1989 : 55-56)

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1989 : 70-71)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ด้วยเทคนิค 25 เปอร์เซนต์
เทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ ที-เทสต์ (t-test) (Edward. 1957 : 152)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าของแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984 : 169)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

3.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One Way

Analysis of Variance และ Scheffe' Method

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	หมายถึง ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
*	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นรายชื่อและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดและวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 3-20

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54	0.88
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.16	0.80
3	ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.27	0.94
4	ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.75	0.86
5	ด้านความรู้สึกประทับใจ	3.85	0.74
6	ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.48	0.87
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.33	0.96
8	ด้านความพอใจในรายได้	2.90	1.05
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	1.15
10	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.73	0.84
	โดยภาพรวม	3.43	0.91

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกประทับใจ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48-3.85$, S.D.= 0.74-0.88) ส่วนด้านอื่น ๆ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>		
1	ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.77
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ	3.72	0.87
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.97	0.85
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป	2.53	1.04
	รวม	3.54	0.88

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.72 - 3.97$, S.D. = 0.77 - 0.87) ยกเว้นข้อ 4 ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไปที่ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 1.04)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>		
1	ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.78	0.85
2	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.74	0.81

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.98	0.82
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.76	0.75
5	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.85	0.65
6	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.54	0.90
	รวม	3.61	0.80

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.74-3.98$, S.D. = 0.65-0.90) ยกเว้นข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่านที่มีขวัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.90)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>		
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.50	0.94
2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในตำแหน่ง	3.66	0.85
3	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.46	0.94
4	ผลงานที่ทำได้รับพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.47	0.90
5	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.34	0.96

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
6	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.80	1.01
7	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.66	0.99
	รวม	3.27	0.94

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.46 - 3.66$, S.D. = 0.85 - 0.94) ยกเว้น ข้อ 5 ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี ข้อ 6 ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า และข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>		
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.85	0.95
2	ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.73
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.76
4	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.84	0.84
5	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.12	1.04
	รวม	3.75	0.86

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.84-4.05$, S.D. = 0.73-0.95) ยกเว้นข้อ 5 ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน , หรือย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียงมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>		
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	3.99	0.70
2	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.15	0.70
3	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด	4.34	0.58
4	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.20	0.63
5	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.61	0.84
6	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอมขาดงาน	4.34	0.74
7	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.29	0.99
	รวม	3.85	0.74

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.61-4.20$, S.D. = 0.63-0.84) ยกเว้นข้อ 3 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) และข้อ 6 ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอมขาด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) ที่มีขวัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนข้อที่ 7 งานที่ย่งยากและมีปัญหาทำนมักจะทำกันนั้นเอาไว้ก่อน ที่มีขวัญอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.99)

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.90	0.88
2	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.90	0.90
3	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.89	0.76
4	ผู้บังคับบัญชาดำเนินหรือลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.52	0.89
5	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.76
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.91	0.76
7	ผู้บังคับบัญชาชอบใจความผิดให้ท่านเสมอ	2.42	1.04
8	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.40	0.94
	รวม	3.48	0.87

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.52-3.91$, S.D. = 0.76-0.90) ยกเว้นข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาชอบใจความผิดให้ท่านเสมอ ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.04) ข้อที่ 8 ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.94) ที่ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีขวัญอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ไม่ ชิงดี ชิงเด่น ปัดแข้งปัดขากัน	3.23	1.05
2	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.66	0.88
3	ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ เพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่ลาหยุด ราชการเลย	3.28	1.03
4	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.52	0.86
5	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.50	0.82
6	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อน ร่วมงาน	2.76	1.11
	รวม	3.33	0.96

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีขวัญในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2 เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานทำให้
งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.88) ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการ
ประสานงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.86) และข้อที่ 5 เมื่อได้รับความ
เดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือการงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.82)
ที่ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมี
ขวัญอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ด้านความพอใจในรายได้

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u>		
1	เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของตนและครอบครัว	2.77	1.22
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.14	0.98
3	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้ อย่างเหมาะสม	2.87	1.00
4	หน่วยงานของท่านไม่รักษาให้ผลประโยชน์ของท่านตามสิทธิที่ควรได้	2.80	0.98
	รวม	2.90	1.05

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในรายได้ในระดับ
ปานกลางและเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>		
1	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน	3.02	1.20
2	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่	3.49	1.09
3	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือ กันเป็นอย่างดี	3.54	0.97

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		X	S.D.
4	หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.19	1.29
5	ที่ท่านทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.18	1.18
	รวม	3.28	1.15

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2 ท่านพอใจสถานที่ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.09) ข้อที่ 3 บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.97) ที่ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	N = 170	
		$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>		
1	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เมื่อท่าน มีปัญหา	3.64	0.86
2	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.72	0.82
3	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.65	0.90
4	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานด้วยความ มั่นใจ	3.89	0.76
	รวม	3.73	0.84

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.64-3.89$, S.D. = 0.76-0.90)

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=142)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>				
1	ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.76	3.94	0.77
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.75	0.97	3.71	0.86
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.11	0.79	3.94	0.87
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป	2.57	0.88	2.52	1.07
	รวม	3.57	0.40	3.53	0.47
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>				
5	ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.82	0.72	3.77	0.87
6	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของท่าน	3.68	0.77	3.75	0.82
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	0.74	4.00	0.83
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.64	0.62	3.79	0.77
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	4.00	0.54	3.82	0.67

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=142)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.71	0.98	2.50	0.88
	รวม	3.63	0.33	3.61	0.47
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>				
11	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.71	0.85	3.46	0.95
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ในตำแหน่ง	3.86	0.80	3.62	0.86
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.61	0.83	3.44	0.96
14	ผลงานที่ทำได้รับพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.57	0.92	3.45	0.90
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.39	0.74	3.33	0.99
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.57	0.74	2.85	1.05
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.93	1.09	2.61	0.97
	รวม	3.38	0.36	3.25	0.49
	<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>				
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.21	0.42	3.78	1.01
19	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.82	4.06	0.72
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ใน การปฏิบัติงาน	3.96	0.64	3.89	0.79
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.86	0.65	3.84	0.87
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือย้ายไปยังหน่วยงาน อื่น ๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	2.82	0.98	3.18	1.05
	รวม	3.77	0.50	3.75	0.54
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>				
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด เวลาทุกครั้ง	3.79	0.50	4.03	0.73

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=142)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดย แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.04	0.74	4.18	0.69
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจ ทำ ให้ดีที่สุด	4.32	0.61	4.35	0.57
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.32	0.48	4.18	0.66
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็น อย่างดี	3.75	0.85	3.59	0.84
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำงานเสมอ ไม่ยอมขาดงาน	4.39	0.69	4.33	0.75
29	งานที่ย่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ ก่อน	2.32	1.57	2.28	0.96
	รวม	3.84	0.32	3.85	0.41
30	ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.86	0.80	3.62	0.89
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3.96	0.84	3.89	0.92
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	4.04	0.58	3.86	0.79
33	ผู้บังคับบัญชาดำเนินหรือลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.68	0.72	3.49	0.91
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลในการ ปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.65	3.85	0.77
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไป ได้ดี	3.93	0.90	3.90	0.74
36	ผู้บังคับบัญชาขอเสนอความคิดเห็นให้ท่านเสมอ	1.96	0.74	2.51	1.07
37	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.36	0.91	2.41	0.95
	รวม	3.49	0.34	3.44	0.41

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=142)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
38	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u> เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ไม่ชิงดีชิงเด่นบิดแบ่งบิดขากัน	3.64	0.99	3.15	1.05
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.11	0.63	3.57	0.90
40	ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ เพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่ลา หยุดราชการเลย	3.46	0.84	3.25	1.06
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงาน และปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่	3.86	0.76	3.46	0.86
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการ งานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.50	0.75	3.50	0.84
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับ เพื่อนร่วมงาน	2.75	1.17	2.76	1.10
	รวม	3.55	0.64	3.28	0.62
44	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u> เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของตน และครอบครัว	2.39	1.07	2.85	1.24
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ให้โดยทั่วถึง	3.00	1.02	3.16	0.98
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือ ตามสิทธิที่ได้รับให้เหมาะสม	2.89	0.92	2.87	1.02
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาให้ผลประโยชน์ของท่าน ตามสิทธิที่ควรได้	2.89	0.88	2.78	1.00
	รวม	2.80	0.55	2.91	0.63
48	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน	3.14	0.93	2.99	1.25

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=142)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่	3.39	0.83	3.51	1.13
50	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.96	1.32	3.23	1.28
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.96	1.32	3.23	1.28
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	2.89	1.23	3.23	1.17
	รวม	3.19	0.82	3.30	0.83
<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>					
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	3.89	0.88	3.58	0.87
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.79	0.63	3.71	0.86
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.50	0.84	3.68	0.91
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกี่ยวกับงาน ด้วยความมั่นใจ	4.07	0.54	3.85	0.79
	รวม	3.82	0.46	3.17	0.62
	โดยรวมทุกด้าน	3.53	0.83	3.47	0.92

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งชายและหญิง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47 - 3.53$, S.D. = $0.83 - 0.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการชายมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้า ด้านความ

สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จำแนกตามอายุ

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมาย	3.61	0.79	4.09	0.43	3.77	1.10	4.27	0.49
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อ ท่านทำงานประสบความสำเร็จ	4.17	0.67	3.37	0.97	3.73	0.64	3.48	0.92
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.09	0.62	4.11	0.65	3.90	1.18	3.77	0.95
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่ง ชิงไป	2.83	1.02	2.37	0.91	2.27	0.78	2.48	1.22
	รวม	3.68	0.43	3.48	0.40	3.42	0.60	3.50	0.41
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ งานของท่าน	3.94	0.66	3.66	0.75	3.60	1.16	3.79	0.87
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิด และข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.91	0.71	3.89	0.65	3.40	1.07	3.63	0.79

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และ มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	4.02	0.69	3.97	0.82	3.87	0.90	4.02	0.91
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิด เห็น และข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.72	0.98	3.63	0.71	3.80	0.55	3.90	0.56
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.78	0.77	3.79	0.62	3.73	0.58	4.06	0.52
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ กับบทบาทของท่าน	2.69	0.93	2.55	0.80	2.17	0.87	2.58	0.92
	รวม	3.68	0.47	3.58	0.38	3.43	0.57	3.66	0.35
<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>									
11	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.65	0.95	3.37	0.10	3.67	0.96	3.52	0.85
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่ม พูนความรู้ และประสบการณ์ ในตำแหน่ง	3.78	0.82	3.42	1.08	3.67	0.55	3.71	0.82
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.59	0.79	3.34	1.10	3.47	0.82	3.42	1.03
14	ผลงานที่ท่านทำได้รับพิจารณาด้วย ความเป็นธรรม	3.56	0.88	3.66	0.78	3.37	1.07	3.29	0.90
15	ท่านพอใจการประเมินผลงาน ประจำปี	3.48	0.79	3.53	0.76	3.20	0.10	3.13	1.18
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มี โอกาสก้าวหน้า	2.59	0.90	2.63	0.94	2.80	1.19	3.17	0.99

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.76	1.11	2.61	0.89	3.10	0.76	2.33	0.95
	รวม	3.34	0.39	3.22	0.56	3.28	0.63	3.22	0.46
<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>									
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.98	0.88	3.55	1.06	3.70	1.12	4.04	0.77
19	ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.77	3.82	0.83	4.17	0.60	4.15	0.65
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.89	3.79	0.78	3.97	0.61	4.06	0.67
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.57	1.04	3.71	0.52	4.03	0.56	4.13	0.84
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือ ย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.24	1.01	3.16	1.00	3.13	1.14	2.96	1.07
	รวม	3.47	0.60	3.61	0.49	3.80	0.45	3.87	0.51
<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>									
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.00	0.61	3.71	0.69	4.37	0.67	3.96	0.74

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัณในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดยแม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.30	0.60	3.92	0.71	4.13	0.94	4.19	0.57
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด	4.43	0.69	4.24	0.43	4.23	0.63	4.40	0.49
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.31	0.67	3.97	0.54	4.23	0.63	4.23	0.63
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.69	0.91	3.53	0.80	3.53	0.63	3.65	0.93
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอมขาดงาน	4.33	0.97	4.24	0.43	4.43	0.86	4.38	0.53
29	งานที่ย่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.44	1.11	2.11	0.73	2.27	0.94	2.27	1.05
	รวม	3.93	0.36	3.67	0.35	3.89	0.54	3.87	0.32
30	<u>ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.69	0.93	3.82	0.46	3.33	1.12	3.71	0.87
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.72	0.92	4.13	0.78	3.57	1.17	4.13	0.67
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.98	0.76	3.95	0.57	3.50	1.07	3.98	0.56
33	ผู้บังคับบัญชาดำหนิหรือลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.54	0.88	3.84	0.55	3.13	1.01	3.50	0.95

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.78	4.05	0.73	3.73	0.83	4.04	0.68
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.81	0.83	4.13	0.66	3.77	0.50	3.92	0.87
36	ผู้บังคับบัญชาชอบโยนความผิดให้ท่านเสมอ	2.39	0.99	1.95	0.73	2.70	1.24	2.67	1.06
37	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.43	1.06	2.13	0.74	2.70	1.02	2.40	0.87
	รวม	3.41	0.43	3.50	0.34	3.30	0.46	3.54	0.34
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>									
38	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่นขัดแย้งปิดขากัน	3.17	1.16	3.32	0.93	3.30	0.95	3.19	1.10
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.69	0.95	3.55	1.08	3.67	0.71	3.71	0.74
40	ถ้าไม่จำเป็นจริงๆ เพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่ลา หยุค ราชการเลย	3.17	1.00	3.24	1.13	3.63	0.67	3.23	1.13
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงาน และปฏิบัติ งาน อย่างเต็มที่	3.50	0.86	3.53	0.89	3.73	0.64	3.42	0.94

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.31	0.86	3.45	0.86	3.57	0.77	3.71	0.74
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับ เพื่อนร่วมงาน	2.74	1.14	3.03	0.91	3.03	0.93	2.40	1.23
	รวม	3.26	0.67	3.35	0.80	3.49	0.43	3.28	0.50
44	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u> เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของตนและครอบครัว	2.80	1.09	2.13	1.12	2.83	1.09	3.21	1.34
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.17	0.88	3.24	1.24	3.23	0.90	2.96	0.92
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้อย่างเหมาะสม	2.93	0.82	2.76	1.17	3.07	0.94	2.77	1.08
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาผลประโยชน์ของท่านตามสิทธิที่ควรได้	2.93	0.99	2.79	0.91	3.07	0.87	2.50	1.05
	รวม	2.95	0.55	2.73	0.77	3.05	0.68	2.86	0.48

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการ</u> <u>ทำงาน</u>								
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ มีจำนวนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงานของ ท่าน	3.06	1.16	3.16	1.08	3.13	1.41	2.79	1.20
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่าน ปฏิบัติงานอยู่	3.31	0.99	3.53	0.86	3.63	1.33	3.56	1.20
50	บรรยากาศในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นกันเอง และ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.44	0.95	3.42	1.11	3.53	1.11	3.75	1.37
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการปฏิบัติ งานอย่างเพียงพอ	3.15	1.22	3.32	1.36	3.23	1.22	3.10	1.37
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.09	1.17	3.26	1.22	3.40	1.00	3.06	1.28
	รวม	3.21	0.76	3.34	0.95	3.39	0.84	3.25	0.80
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน</u> <u>การทำงาน</u>								
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เมื่อ ท่านมีปัญหา	3.63	0.92	3.79	0.81	3.20	0.92	3.79	0.77
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ใน การแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.65	1.03	3.68	0.74	3.63	0.72	3.90	0.66

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	21-25 ปี (N=54)		26-30 ปี (N=38)		31-35 ปี (N=30)		36 ปีขึ้นไป (N=48)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึก ปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.67	0.91	3.34	1.07	3.77	0.90	3.80	0.68
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานด้วย ความมั่นใจ	3.91	0.81	3.50	0.80	4.20	0.48	3.98	0.70
	รวม	3.71	0.64	3.58	0.61	3.70	0.59	3.87	0.50
	โดยรวมทุกด้าน	3.50	0.90	3.42	0.84	3.48	0.88	3.50	0.89

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกือบทุกกลุ่มอายุมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48 - 3.50$, S.D. = 0.88 - 0.90) ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี ที่มีขวัญอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.47-3.71$, S.D. = 0.43-0.64) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีขวัญอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.48-3.67$, S.D. = 0.34-0.80) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43-3.89$, S.D. = 0.45-0.59)

ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไป มีขวัญอยู่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.50-3.87$, S.D. = 0.32-0.50) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>						
1	ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.82	4.00	0.67	4.50	0.58
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ	3.59	0.80	4.03	0.80	2.00	1.15
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.98	0.79	4.02	0.91	3.00	1.55
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป	2.38	0.91	2.65	1.12	4.50	0.58
	รวม	3.46	0.47	3.68	0.43	3.50	0.29
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
5	ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.64	0.81	4.02	0.79	3.50	1.73
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.64	0.80	3.90	0.73	3.50	1.73
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.95	0.78	4.10	0.82	3.00	1.15

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อวัณในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.63	0.77	3.97	0.69	4.00	0.00
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.78	0.56	3.97	0.78	4.00	0.00
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.52	0.85	2.52	0.96	3.00	1.15
	รวม	3.53	0.43	3.75	0.44	3.50	0.58
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>						
11	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.30	0.97	3.86	0.76	3.00	1.15
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในตำแหน่ง	3.58	0.86	3.79	0.77	3.50	1.73
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.34	0.86	3.76	0.93	2.00	1.15
14	ผลงานที่ท่านทำได้รับพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.49	0.85	3.54	0.91	2.00	1.15
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.38	0.89	3.43	0.91	1.00	0.00
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.77	0.96	2.81	1.10	3.50	0.58
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.77	0.98	2.51	0.95	2.50	1.73
	รวม	3.23	0.46	3.39	0.46	2.50	0.08
	<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>						
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.75	1.02	4.05	0.75	3.50	1.73
19	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.74	4.21	0.70	4.50	0.58

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.76	4.06	0.74	4.50	0.58
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.67	0.81	4.08	0.83	4.50	0.58
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.22	1.04	3.06	0.99	1.50	0.58
	รวม	3.76	0.53	3.89	0.49	3.70	0.81
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>						
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	3.83	0.73	4.22	0.58	4.50	0.58
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.02	0.67	4.35	0.70	4.50	0.58
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด	4.25	0.50	4.48	0.67	4.50	0.58
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.10	0.51	4.35	0.77	4.50	0.58
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.62	0.76	3.67	0.95	2.50	0.58
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำงานเสมอ ไม่ขอยอมขาดงาน	4.36	0.57	4.30	0.96	4.50	0.58
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.34	0.91	2.19	1.06	2.50	1.73
	รวม	3.79	0.32	3.94	0.49	3.93	0.25
	<u>ด้านความพึงพอใจในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา</u>						
30	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.60	0.82	3.76	0.91	3.50	1.73

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้ บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.83	0.92	3.98	0.87	4.50	0.58
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.82	0.75	3.97	0.76	4.50	0.58
33	ผู้บังคับบัญชาดำเนินหรือลงโทษท่านด้วย เหตุผล	3.51	0.85	3.51	0.97	4.00	0.00
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลใน การปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.79	0.74	4.03	0.78	4.50	0.58
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.84	0.67	4.03	0.82	3.50	1.73
36	ผู้บังคับบัญชาชอบ โยนความผิดให้ ท่านเสมอ	2.38	0.85	2.46	1.22	3.00	2.31
37	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	2.47	0.94	2.35	0.95	1.50	0.58
	รวม	3.40	0.38	3.51	0.48	3.63	0.29
	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง</u> <u>ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>						
38	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วย ความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่นปิดแข่งปิดขากัน	3.20	1.04	3.32	1.03	2.50	1.73
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ ปฏิบัติ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.62	0.95	3.73	0.70	3.50	1.73
40	ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ เพื่อนร่วมงานของท่าน จะไม่ลา หยุดราชการเลย	3.16	1.04	3.44	0.98	4.00	1.15
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงาน และปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่	3.49	0.81	3.52	0.91	4.50	0.58

ตาราง 16(ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือ การงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.56	0.85	3.43	0.76	3.00	1.15
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะ ปรึกษากับ เพื่อนร่วมงาน	2.85	1.09	2.68	1.12	1.50	0.58
	รวม	3.32	0.67	3.36	0.56	3.17	0.58
44	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u> เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพ ของตนและครอบครัว	2.71	1.28	2.95	1.10	1.50	0.58
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผล ประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.07	1.03	3.22	0.85	3.50	1.73
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอก เหนือตามสิทธิที่ได้รับให้เหมาะสม	2.80	0.95	2.95	1.02	3.50	1.73
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาให้ผลประโยชน์ ของท่านตามสิทธิที่ควรได้	2.80	0.99	2.79	0.86	3.00	2.31
	รวม	2.84	0.64	2.98	0.58	2.88	0.43
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนที่ เหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงาน ของท่าน	3.16	1.19	2.89	1.18	1.50	0.58
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่	3.63	0.96	3.22	1.26	4.00	0.00
50	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็น กันเอง และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.43	1.00	3.70	0.91	4.00	0.00
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>						
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.35	1.15	2.94	1.47	3.00	1.15

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	โสด (N=54)		สมรส (N=38)		หย่า, หม้าย (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.23	1.04	3.10	1.40	3.00	1.15
	รวม	3.36	0.78	3.17	0.90	3.10	0.58
53	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u> ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	3.61	0.88	3.62	0.87	4.50	0.58
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.68	0.79	3.78	0.85	4.00	1.15
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.50	0.95	3.84	0.77	4.50	0.58
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความมั่นใจ	3.77	0.81	4.05	0.63	4.50	0.58
	รวม	3.64	0.59	3.82	0.55	4.38	0.72
	โดยรวมทุกด้าน	3.43	0.87	3.56	0.90	3.41	0.96

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง เกือบทุกสถานภาพสมรสมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43 - 3.56$, S.D. = 0.87 - 0.90) ยกเว้นกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย, หย่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่เป็น โสด มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกประทับใจ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.51 - 3.94$, S.D. = 0.843-0.55) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X}$ = 3.50-4.38 , S.D. = 0.29-0.81) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมาย	3.78	0.70	3.88	1.07	4.17	0.39	4.37	0.49
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อ ท่านทำงานประสบความสำเร็จ	3.89	0.89	3.44	0.50	3.58	1.08	3.53	0.94
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.11	0.68	3.84	1.05	3.67	1.15	3.77	0.94
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่ง ชิงไป	2.59	1.01	2.34	0.90	2.25	1.48	2.63	1.07
	รวม	3.60	0.45	3.38	0.52	3.42	0.54	3.58	0.35
5	ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ งานของท่าน	3.82	0.75	3.53	1.05	3.92	1.16	3.83	0.75

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.85	0.70	3.44	1.05	3.50	1.09	3.77	0.68
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.96	0.75	4.06	0.84	4.08	1.31	3.93	0.78
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.88	3.75	0.51	4.08	0.51	3.97	0.49
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.74	0.73	3.75	0.51	4.42	0.51	4.10	0.31
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.61	0.90	2.28	0.85	2.50	1.09	2.57	0.86
	รวม	3.61	0.47	3.47	0.49	3.75	0.51	3.70	0.26
11	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u> งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.50	0.95	3.47	1.02	3.17	0.83	3.67	0.84
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในตำแหน่ง	3.63	0.93	3.69	0.59	3.75	0.87	3.70	0.84
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.42	0.91	3.63	0.91	3.58	1.08	3.40	1.00
14	ผลงานที่ท่านทำได้รับพิจารณาด้วยความ เป็นธรรม	3.57	0.83	3.47	1.08	3.08	0.99	3.30	0.88

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.47	0.77	3.34	1.04	2.83	1.00	3.13	1.25
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.65	0.91	2.78	1.21	3.58	0.99	3.00	0.98
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.67	0.99	2.88	0.94	2.25	1.06	2.30	0.92
	รวม	3.28	0.48	3.32	0.65	3.18	0.39	3.21	0.46
<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>									
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.08	0.96	3.66	1.15	4.25	0.45	4.07	0.78
19	ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.01	0.76	3.97	0.78	4.17	0.83	4.23	0.50
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.84	3.91	0.64	3.67	0.89	4.23	0.43
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.70	0.86	3.88	0.66	3.67	1.07	4.33	0.66
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอนหรือย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไหนที่แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.31	0.97	2.94	1.13	2.25	0.87	3.07	1.08
	รวม	3.73	0.56	3.67	0.43	3.60	0.61	3.99	0.43

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
23	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>								
	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	3.88	0.68	4.31	0.64	4.08	0.51	3.97	0.81
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.13	0.74	4.22	0.71	4.17	0.83	4.17	0.46
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด	4.33	0.64	4.28	0.46	4.33	0.49	4.43	0.50
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.18	0.68	4.25	0.44	3.83	0.83	4.37	0.49
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.60	0.86	3.56	0.56	4.17	1.27	3.47	0.78
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอมขาดงาน	4.28	0.85	4.50	0.62	4.5	0.25	4.30	0.47
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.24	0.99	2.41	1.01	3.00	1.13	2.03	0.76
รวม		3.81	0.43	3.93	0.37	4.01	0.40	3.82	0.27
30	<u>ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา</u>								
	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.67	0.82	3.53	1.05	3.50	1.09	3.83	0.79

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคน ปัจจุบัน	3.79	0.88	3.84	1.19	4.25	0.60	4.17	0.59
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.88	0.71	3.75	1.08	4.00	0.62	4.03	0.49
33	ผู้บังคับบัญชาดำเนินหรือ ลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.58	0.76	3.41	1.10	3.58	0.90	3.43	1.01
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วย เหลือและดูแลในการปฏิบัติ งานของท่านได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.78	0.73	4.00	0.95	4.00	0.74	4.10	0.61
35	ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้าน วิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.84	0.76	4.03	0.59	3.75	0.97	4.03	0.85
36	ผู้บังคับบัญชาชอบโยนความ ผิดให้ท่านเสมอ	2.24	0.92	2.63	1.29	2.42	0.99	2.80	1.03
37	ท่านมีความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.37	0.93	2.50	1.08	2.00	0.60	2.53	0.94
	รวม	3.40	0.41	3.46	0.44	3.44	0.42	3.62	0.25
38	<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง</u> <u>ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u> เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วม กันด้วยความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่น ไปแข่งไปด่ากัน	3.17	1.00	3.44	1.05	3.42	0.99	3.13	1.25

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.57	0.97	3.78	0.75	3.67	0.49	3.80	0.85
40	ถ้าไม่ทำเป็นจริงๆเพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่ลา หยุตราขการเลย	3.19	0.98	3.69	0.90	3.92	0.67	2.90	1.21
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงาน และปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่	3.48	0.82	3.78	0.75	3.75	0.45	3.30	1.12
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.32	0.83	3.59	0.84	3.75	0.45	3.87	0.78
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับ เพื่อนร่วมงาน	2.81	0.99	3.06	1.11	2.33	0.98	2.43	1.38
	รวม	3.26	0.66	3.56	0.61	3.47	0.35	3.24	0.55
44	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u> เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของตนและครอบครัว	2.57	1.12	2.72	1.22	3.67	0.89	3.10	1.45
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.27	0.92	3.09	1.20	2.75	0.62	2.90	0.99
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้เหมาะสม	2.93	0.91	2.84	1.17	2.92	0.79	2.70	1.18

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาให้ ผลประโยชน์ของท่านตาม สิทธิที่ควรได้	2.89	0.97	2.88	0.87	2.33	0.65	2.63	1.19
	รวม	2.92	0.62	2.88	0.77	2.92	0.33	2.83	0.53
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน</u>									
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ มีจำนวนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงานของ ท่าน	3.17	1.11	2.91	1.33	3.33	1.23	2.53	1.22
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่าน ปฏิบัติงานอยู่	3.50	0.95	3.41	1.29	3.29	0.99	3.37	1.30
50	บรรยากาศในหน่วยงานของ ท่านมีความเป็นกันเอง และ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.49	0.93	3.34	1.23	4.25	0.45	3.63	0.85
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.24	1.18	3.22	1.45	3.83	1.53	2.73	1.26
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.19	1.09	3.38	1.31	3.67	1.30	2.73	1.20
	รวม	2.76	0.78	3.25	0.97	3.80	1.01	3.00	0.62
<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน</u>									
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	3.63	0.81	3.41	1.13	3.24	0.99	4.00	0.59

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี (N=96)		6-10 ปี (N=32)		11-15 ปี (N=12)		16 ปีขึ้นไป (N=30)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ใน การแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.91	3.75	0.76	3.67	0.89	3.97	0.49
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึก ปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.58	0.96	3.59	0.98	3.58	0.90	3.93	0.52
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานด้วย ความมั่นใจ	3.71	0.85	4.25	0.51	3.83	0.58	4.10	0.55
	รวม	3.64	0.63	3.75	0.61	3.63	0.53	4.00	0.36
	โดยรวมทุกด้าน	3.45	0.87	3.49	0.93	3.54	0.87	3.44	0.85

ตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกกลุ่มประสบการณ์มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44 - 3.54$, S.D. = 0.85 - 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์ 1-5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.60-3.81$, S.D. = 0.41-0.63) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์ 6-10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.46-3.93$, S.D. = 0.37-0.61) ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์ 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.44-4.01$, S.D. = 0.35-1.01) ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความพอใจในรายได้ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.58-4.00$, S.D. = 0.26-0.36) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความถี่ของขบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ข้อที่	ขบวนการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน												
2	ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้ รับมือบหมาย	3.73	0.70	3.86	0.68	3.87	1.14	4.12	0.42	4.58	0.51	4.00	1.00
3	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงานประสบ ความสำเร็จ	3.80	0.91	3.95	0.79	3.27	0.58	4.03	0.81	2.83	0.94	3.67	0.58
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป	4.12	0.63	4.14	0.71	3.80	1.21	3.55	0.87	4.33	0.65	4.00	0.00
	รวม	2.55	0.94	2.51	1.08	2.43	0.90	2.48	1.12	3.00	1.41	2.00	1.00
		3.55	0.44	3.62	0.45	3.34	0.58	3.55	0.42	3.67	0.32	3.42	0.15
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ												
6	ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้อาจสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.71	0.71	3.88	0.82	3.37	1.16	3.91	0.63	4.17	0.83	4.33	0.58
	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.63	0.60	4.02	0.77	3.43	1.17	3.70	0.73	3.92	0.67	4.00	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.96	0.61	4.16	0.81	3.80	1.13	1.03	0.81	3.75	0.75	4.00	0.00
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.53	0.84	3.91	0.87	3.60	0.56	4.03	0.47	3.75	0.75	4.00	0.00
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.76	0.60	3.77	0.87	3.73	0.45	4.09	0.58	4.17	0.39	4.00	0.00
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.59	0.91	2.47	0.94	2.43	0.49	2.67	0.85	2.50	0.90	2.33	0.58
	รวม	3.53	0.40	3.70	0.52	3.40	0.53	3.74	0.30	3.71	0.34	3.78	0.10
<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>													
11	งานที่ท่านอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.41	0.79	3.74	0.90	3.13	1.17	3.39	0.90	4.08	0.67	4.00	1.00
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในด้านหนึ่ง	3.16	0.93	3.74	0.73	3.50	0.97	3.70	0.85	3.83	0.72	3.67	0.58
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.18	0.86	3.77	0.90	3.30	0.99	3.55	1.03	3.58	0.79	4.00	0.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
14	ผลงานที่ทำให้ได้รับพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.67	0.83	3.67	0.92	3.33	0.99	3.18	0.77	3.08	1.08	3.33	0.58
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.57	0.16	3.77	0.81	2.97	1.16	2.73	0.80	3.50	1.38	3.33	0.58
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.86	0.84	2.56	0.98	2.77	1.01	2.94	1.17	3.42	1.08	1.67	0.58
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ	2.78	1.03	2.72	0.98	2.80	1.03	2.61	0.86	1.83	0.94	2.67	0.58
	รวม	3.30	0.36	3.73	0.45	3.11	0.63	3.16	0.48	3.33	0.41	3.24	0.22
<u>ด้านความพึงพอใจใน</u>													
<u>ตำแหน่งงาน</u>													
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความความสามารถของท่าน	3.73	0.99	3.86	0.94	3.67	1.27	3.91	0.52	4.67	0.49	3.67	0.58
19	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.63	3.95	0.92	4.00	0.83	4.06	0.50	4.58	0.51	3.67	0.58
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.84	3.91	0.81	4.03	0.67	3.88	0.65	4.42	0.51	4.00	1.00
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.57	0.82	3.84	0.84	3.93	0.74	3.91	0.84	4.58	0.51	3.67	1.53

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือย้ายไปยังหน่วยงานอื่นๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.51	1.00	2.93	0.94	2.93	1.28	3.06	0.97	2.83	0.94	3.33	0.58
	รวม	3.72	0.51	3.70	0.59	3.71	0.55	3.76	0.48	4.22	0.37	3.67	0.42
23	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u> ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด เวลาทุกครั้ง	3.78	0.69	4.14	0.60	3.97	0.93	4.00	0.56	4.25	0.75	4.33	0.58
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอด แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.08	0.84	4.09	0.68	4.17	0.59	4.18	0.58	4.58	0.51	4.00	1.00
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจทำ ให้ดีที่สุด	4.18	0.70	4.42	0.54	4.30	0.47	4.33	0.48	4.75	0.45	4.67	0.58
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.12	0.60	4.23	0.57	4.07	0.69	4.18	0.68	4.67	0.49	4.67	0.58
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.63	0.76	3.67	0.81	3.17	0.83	3.82	0.98	3.83	0.27	3.67	0.58
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริงๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอม ขาดงาน	4.22	0.90	4.30	0.86	4.33	0.55	4.42	0.50	4.75	0.45	4.33	0.58

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหานั้นจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.04	0.93	2.21	0.99	2.47	1.04	2.33	1.05	2.17	0.83	1.33	0.58
	รวม	3.76	0.44	3.87	0.35	3.78	0.45	3.90	0.30	4.14	0.35	3.86	0.25
30	ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.69	0.77	3.74	0.90	3.50	1.14	3.40	0.75	4.33	0.49	3.67	0.58
31	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.78	0.87	4.00	0.82	3.93	1.23	3.73	0.80	4.33	0.49	4.33	0.58
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.80	0.71	4.10	0.75	3.50	1.01	3.94	0.50	4.17	0.39	4.64	0.58
33	ผู้บังคับบัญชาคำห็นหรือลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.65	0.72	3.74	0.79	3.33	0.92	3.27	1.07	3.42	0.90	3.33	1.53
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลในการปฏิบัติงานของท่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.74	3.93	0.80	3.87	0.86	3.85	0.62	4.50	0.67	3.67	0.58
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.92	0.67	3.84	0.78	4.00	0.83	3.73	0.76	4.42	0.79	3.67	0.58

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	หัวข้อในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=33)		ระดับ 6 (N=30)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.89	2.77	1.13	2.30	1.19	2.79	1.17	2.17	1.34	2.67	0.58
	รวม	3.30	0.62	3.30	0.66	3.27	0.79	3.37	0.59	3.50	0.43	3.61	0.42
44	ด้านความพอใจในรายได้เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว	2.43	1.02	2.91	1.21	2.57	1.33	3.00	1.32	3.33	1.07	3.67	1.53
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.33	0.77	3.40	0.98	2.83	1.18	2.76	0.87	3.33	1.07	2.67	1.53
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้อย่างเหมาะสม	3.12	0.81	3.02	0.99	2.60	1.10	2.64	0.82	2.67	1.56	2.67	1.53
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาผลประโยชน์ของท่านตามสิทธิที่ควรได้	2.82	0.88	2.84	1.07	3.03	0.96	2.61	0.99	2.50	1.09	3.00	1.00
	รวม	2.92	0.53	3.04	0.86	2.76	0.79	2.75	0.51	2.96	0.53	3.00	0.43

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลในการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>												
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน	3.53	0.92	3.23	1.23	2.87	1.17	2.58	1.23	2.08	1.08	1.67	
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่	3.90	0.65	3.37	1.01	3.50	1.33	3.21	1.11	2.67	1.50	3.33	1.15
50	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.37	0.83	3.86	0.86	3.00	1.29	3.64	0.93	4.08	0.29	4.00	1.00
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.50	1.00	3.42	1.28	3.03	1.33	2.76	1.37	2.50	1.57	3.67	1.53
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.56	0.74	3.23	1.21	3.17	1.42	2.91	1.21	2.25	1.29	3.00	1.73
	รวม	3.57	0.49	3.44	0.86	3.11	0.95	3.02	0.86	2.72	0.96	3.13	0.31
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>												
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	3.65	0.72	3.70	0.91	3.67	1.12	3.27	0.76	4.85	0.62	3.67	0.58

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ขบวนการปฏิบัติงาน	ระดับ 3 (N=49)		ระดับ 4 (N=43)		ระดับ 5 (N=30)		ระดับ 6 (N=33)		ระดับ 7 (N=12)		ระดับ 8 ขึ้นไป (N=3)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.55	0.91	3.84	0.90	3.70	0.70	3.70	0.73	4.00	0.60	4.33	0.58
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.78	0.90	3.27	0.83	3.07	1.08	3.79	0.65	4.08	0.67	3.00	1.00
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความมั่นใจ	3.76	0.80	3.81	0.79	4.00	0.91	3.97	0.53	4.08	0.51	4.33	0.58
	รวม	3.68	0.53	3.77	0.72	3.61	0.66	3.68	0.43	4.11	0.46	3.83	0.52
	โดยรวมทุกด้าน	3.47	0.82	3.54	0.88	3.38	1.02	3.44	0.83	3.63	0.80	3.52	0.73

จากตาราง 18 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกือบทุกระดับตำแหน่งงานมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47-3.63$, S.D. = 0.73-0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ข้าราชการระดับ 3 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.44-3.76$, S.D. = 0.40-0.53) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความพอใจในรายได้ที่มีขวัญในระดับปานกลาง

ข้าราชการระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.44-3.73$, S.D. = 0.35-0.86) ยกเว้นด้านความพอใจในรายได้ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61-3.78$, S.D. = 0.45-0.95)

ข้าราชการระดับ 6 มีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ที่มีขวัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.90$, S.D. = 0.30-0.48)

ข้าราชการระดับ 7 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.67-4.14$, S.D. = 0.29-0.96) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการระดับ 8 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.50-3.86$, S.D. = 0.25-0.42) ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอดสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
4	ผลงานของท่านถูกผู้ อื่นแย่งชิงไป	2.78	1.09	2.70	0.82	2.85	1.21	2.71	1.20	2.80	1.03	2.65	1.22	2.29	1.07	2.52	0.81	2.15	0.99	2.50	1.04	1.94	0.75
	รวม	3.68	0.42	3.60	0.34	3.77	0.47	3.57	0.33	2.88	0.60	3.55	0.45	3.47	0.50	3.57	0.36	3.52	0.56	3.45	0.43	3.62	0.33
5	ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ																						
	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือใน ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.13	0.55	3.70	0.82	3.62	0.77	4.14	0.66	2.50	1.08	3.65	0.99	3.93	0.83	3.91	0.77	3.62	0.65	3.50	0.79	4.18	0.64
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับ ฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ ของ ท่าน	3.87	0.69	3.70	0.82	3.77	0.60	4.14	0.66	2.70	1.25	3.41	0.87	3.64	0.74	3.71	0.85	3.69	0.48	4.00	0.77	400	0.61

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศวะฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครุฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสน เทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
7	ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ทำนรับผิด ชอบอย่างเต็มที่และมี อิสระในการปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่	4.04	0.77	4.00	0.82	4.00	0.41	4.14	0.36	3.50	1.08	3.65	0.99	4.21	0.80	4.24	0.83	4.00	0.58	3.61	1.14	4.12	0.56
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็น และข้อ เสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.70	1.06	3.91	0.57	4.00	0.58	4.00	0.00	3.70	0.48	3.82	0.53	3.86	0.86	3.81	0.75	3.23	0.83	3.98	0.67	4.18	0.64
9	เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือและช่วยเหลือ ท่านเป็นอย่างดี	3.70	0.88	4.10	0.57	3.54	0.78	4.00	0.00	3.60	0.52	4.12	0.33	3.86	0.77	4.10	0.54	3.69	0.48	3.50	0.71	4.12	0.60

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บันทึกต่าง (N=10)		วิชาวฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครุฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสน เทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความ สำคัญกับบทบาทของท่าน	2.43	0.79	3.10	0.57	2.85	0.80	2.29	1.07	2.50	1.35	2.71	1.10	2.43	0.65	2.67	0.91	2.62	0.87	2.44	0.78	2.12	0.78
	รวม	3.87	0.69	3.70	0.82	3.77	0.60	4.14	0.66	2.70	1.25	3.41	0.87	3.64	0.74	3.71	0.85	3.69	0.48	4.00	0.77	400	0.60
11	ด้านความก้าวหน้าในงาน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ท่านมี ความก้าวหน้า	3.78	0.90	3.50	0.85	3.46	0.78	3.71	0.47	2.60	1.51	3.59	0.62	3.64	0.93	3.62	0.80	3.77	0.60	2.67	1.19	382	0.71
12	ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ใน ตำแหน่ง	3.91	0.73	3.40	0.70	3.38	0.87	3.86	0.66	2.80	1.32	3.76	0.90	3.71	0.61	3.86	0.73	4.08	0.49	3.17	1.15	382	0.39
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วม อบรมสัมมนาในงาน ในหน้าที่อยู่เสมอ	3.91	0.79	3.00	0.94	3.23	1.09	3.14	0.66	2.40	0.97	3.30	0.87	3.57	0.94	3.52	0.93	3.92	0.49	3.11	0.96	100	0.71

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสุมด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
14	ผลงานที่ได้รับ พิจารณาด้วยความ เป็นธรรม	3.74	0.75	3.40	0.84	3.38	0.87	3.29	1.07	2.80	1.32	3.47	0.94	3.50	0.76	3.86	0.85	3.54	0.97	3.06	0.80	3.65	0.70
15	ท่านพอใจการ ประเมินผลงาน ประจำปี	3.52	0.67	3.30	1.34	3.38	0.96	3.14	1.17	2.80	1.32	3.41	0.87	3.29	1.07	3.48	0.98	3.38	0.77	3.06	0.73	3.65	0.93
16	ตำแหน่งงานของท่าน ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.2	1.04	3.10	0.88	2.92	0.76	2.71	0.91	2.20	1.32	3.12	0.78	2.93	1.27	2.67	0.86	2.92	1.04	2.94	0.99	2.82	1.24
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิด โอกาสให้ท่านลา ศึกษาต่อ	2.52	1.12	2.80	0.79	2.85	0.80	1.86	0.66	2.80	0.63	2.88	1.05	2.86	0.77	2.52	0.87	2.85	0.99	3.11	1.41	2.41	0.87
	รวม	3.42	0.28	3.21	0.53	3.23	0.45	3.10	0.50	2.63	0.67	3.39	0.38	3.36	0.44	3.36	0.35	3.49	0.39	3.02	0.55	3.45	0.32

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		ห่อสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัญชีต่าง (N=10)		วิชาฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศ ฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
18	ด้านความพึงพอใจใน ตำแหน่งงาน ท่านได้มอบหมายให้ ปฏิบัติงานและรับรู้ ชอบตรงกับความรู ความสามารถของท่าน	4.13	0.69	3.90	0.88	3.69	1.11	3.86	0.86	2.30	1.70	4.18	0.39	3.79	0.80	4.00	0.63	3.77	0.93	3.72	1.13	424	0.44
		4.13	0.76	4.30	0.67	3.77	1.09	4.29	0.47	3.40	0.52	4.00	0.61	4.00	0.55	4.19	0.75	4.08	0.49	3.94	0.87	424	0.75
19	ท่านมีความรู้สึกมั่น ใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	3.83	1.11	4.00	0.67	3.77	0.83	4.00	0.78	3.10	0.88	3.88	0.60	4.14	0.53	3.95	0.50	4.00	0.58	3.94	0.80	412	0.60
		3.83	1.11	4.00	0.67	3.77	0.83	4.00	0.78	3.10	0.88	3.88	0.60	4.14	0.53	3.95	0.50	4.00	0.58	3.94	0.80	412	0.60
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	3.83	1.11	4.00	0.67	3.77	0.83	4.00	0.78	3.10	0.88	3.88	0.60	4.14	0.53	3.95	0.50	4.00	0.58	3.94	0.80	412	0.60
		3.83	1.11	4.00	0.67	3.77	0.83	4.00	0.78	3.10	0.88	3.88	0.60	4.14	0.53	3.95	0.50	4.00	0.58	3.94	0.80	412	0.60

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	จรรยาบรรณ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิสาขา (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
21	ท่านพอใจและภูมิใจ ในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.96	1.07	3.80	0.92	3.62	0.96	4.29	0.47	3.40	0.52	4.06	0.43	4.07	0.99	3.81	0.68	3.62	0.77	3.39	0.92	4.06	0.83
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะ โอน หรือย้ายไปยัง หน่วยงานอื่น ๆ ที่ มีตำแหน่งที่ ใกล้เคียง	3.22	0.95	3.00	0.94	3.08	1.18	2.71	0.91	3.80	1.55	2.53	1.18	3.29	0.83	2.86	0.91	3.46	0.97	3.39	0.85	3.12	1.05
	รวม	3.85	0.67	3.80	0.52	3.63	0.71	3.83	0.34	3.20	0.40	3.73	0.40	3.86	0.44	3.76	0.45	3.78	0.46	3.68	0.61	3.95	0.49
23	ด้านความรู้ที่ได้รับ ผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายเสร็จ ตามกำหนดเวลาทุก ครั้ง	4.17	0.58	3.70	0.67	4.08	0.76	4.14	0.66	3.70	0.95	4.06	0.83	4.07	0.62	3.86	0.73	4.00	0.58	3.72	0.75	4.18	0.64

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครุฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
24	ทำางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอดทิ้งแม้จะมี ปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.35	0.57	4.30	0.48	4.15	0.80	4.29	0.47	4.30	0.95	4.06	0.56	3.64	1.01	4.19	0.51	4.31	0.48	3.83	0.86	4.29	0.69
25	เมื่อได้รับมอบหมาย งานท่านคิดเสมอว่า จะตั้งใจทำให้ดีที่สุด	4.35	0.78	4.30	0.67	4.46	0.52	4.29	0.47	4.30	0.48	4.29	0.47	4.21	0.80	4.33	0.58	4.31	0.48	4.39	0.50	4.47	0.51
26	ท่านพยายามค้นหา ทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.30	0.70	4.20	0.63	4.15	0.80	4.29	0.47	4.00	0.00	4.24	0.44	4.14	0.86	4.14	0.57	4.31	0.48	4.00	0.84	4.35	0.60
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้ บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและ กันเป็นอย่างดี	3.78	0.90	3.40	0.84	3.31	0.85	3.57	0.1	3.30	0.48	3.59	0.94	3.64	0.93	3.62	0.80	3.85	0.38	3.44	1.25	3.94	0.75

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอดสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำงานเสมอไม่ยอมขาดงาน	4.30	0.93	4.40	0.70	4.38	1.12	4.71	0.45	4.30	0.48	4.24	0.56	3.93	0.99	4.48	0.60	4.38	0.65	4.22	0.73	441	0.51
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.39	1.03	2.60	1.08	2.54	.20	2.57	1.09	2.00	0.00	2.24	0.97	2.14	1.17	2.48	0.93	1.54	0.66	2.39	1.14	212	0.70
	รวม	3.95	0.36	3.84	3.84	3.87	0.54	3.98	0.29	3.70	0.31	3.82	0.35	3.68	0.59	3.87	0.32	3.81	0.28	3.71	0.46	397	0.37
30	ด้านความพึงพอใจใน การปกครองของผู้ บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ ต่อท่านและงานเป็น อย่างดี	3.83	1.03	3.60	0.84	3.69	0.75	4.14	0.86	2.80	1.32	3.53	0.87	3.43	0.85	3.71	0.78	3.69	0.63	3.50	0.79	394	0.56

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอดูด กลาง (N=13)		ทะเบียน		บัณฑิตฯ		วิชาฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทยุ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสน เทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
31	ท่านมีความรู้สึกพอ ใจที่ได้ร่วมงานกับผู้ บังคับบัญชาคน ปัจจุบัน	3.87	0.92	3.90	0.74	3.77	1.01	4.12	0.86	2.80	1.32	4.12	0.60	3.86	0.86	4.10	0.94	4.00	0.58	3.83	0.99	4.06	0.66
32	ผู้บังคับบัญชาให้ เกียรติท่าน	4.04	0.64	4.10	0.57	3.54	0.88	4.43	0.51	2.80	1.32	3.76	0.56	6.79	0.80	4.10	0.62	4.00	0.58	3.78	0.55	4.00	0.61
33	ผู้บังคับบัญชาดำเนิน หรือลงโทษท่านด้วย เหตุผล	3.70	0.76	3.40	0.97	3.62	0.96	3.71	0.47	3.10	1.45	3.18	0.95	3.57	1.02	3.52	0.75	3.62	0.65	3.50	0.86	3.65	0.99
34	ผู้บังคับบัญชาให้ ความช่วยเหลือและ ดูแลในการปฏิบัติ งานของท่านได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.96	0.71	4.00	0.67	3.62	0.87	4.14	0.36	2.80	0.63	4.06	0.75	3.79	0.70	4.14	0.73	4.15	0.38	3.61	0.98	4.12	0.60

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอดูด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศวะ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
35	ผู้บังคับบัญชาของ ท่านสามารถให้คำ ปรึกษาแนะนำเกี่ยว กับข้อขัดข้องใจใน ด้านวิชาการ โดยทั่ว ๆไปได้หรือไม่	4.04	0.71	3.80	1.03	3.46	0.78	4.14	0.66	3.70	0.48	3.94	0.83	3.79	0.70	3.18	0.87	4.15	0.38	3.88	1.02	4.06	0.56
36	ผู้บังคับบัญชาชอบ โยนความผิดให้ท่าน เสมอ	2.52	1.08	2.60	1.08	2.92	0.95	1.86	0.86	2.50	1.08	2.65	1.22	3.00	0.88	2.57	1.25	1.85	0.80	1.94	0.73	2.29	0.85
37	ท่านมีความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	2.48	1.04	2.30	0.95	2.38	0.96	2.00	0.78	2.80	1.55	2.53	0.72	2.71	0.99	2.29	0.78	2.54	1.13	2.28	0.83	2.24	0.83
	รวม	3.55	0.44	3.46	0.3	3.38	0.47	3.57	0.24	2.91	0.43	3.47	0.37	3.49	0.41	3.53	0.34	3.50	0.27	3.29	0.46	3.54	0.27

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อมูลในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิชาฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
40	ถ้าไม่จำเป็นจริงๆ เพื่อนร่วมงานของ ท่านจะไม่ลาหยุด ราชการเลย	3.48	0.67	3.00	1.05	3.08	0.95	4.29	0.47	3.00	0.82	3.35	0.93	3.29	1.07	3.29	0.96	3.69	1.03	2.44	1.34	3.18	1.01
41	เพื่อนร่วมงานของ ท่านมีการประสาน งาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.74	0.62	3.10	0.88	3.31	0.75	4.29	0.47	3.30	0.48	3.88	0.70	3.21	0.98	3.62	0.70	3.77	1.01	3.06	1.11	3.24	0.90
42	เมื่อได้รับความเดือด ร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการทำงานเพื่อน ร่วมงานจะให้ความ ช่วยเหลือ	3.52	0.79	3.70	0.82	3.08	0.86	3.29	0.73	3.60	0.97	3.82	0.64	3.79	0.80	3.52	0.68	3.38	0.65	3.17	1.10	3.65	0.86

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครุฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
46	หน่วยงานได้ให้บริการ และสวัสดิการที่นอก เหนือตามสิทธิที่ได้รับให้ อย่างเหมาะสม	3.00	0.60	2.50	0.85	2.70	1.11	3.57	1.22	3.40	0.2	3.29	0.85	2.43	0.85	3.00	0.77	2.69	1.39	2.11	0.96	2.96	1.03
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษา ให้ผลประโยชน์ต่อของท่าน ตามสิทธิที่ควรได้	3.04	0.88	2.80	1.14	3.15	1.28	2.29	1.07	2.60	0.52	2.88	0.93	2.75	0.94	2.90	0.89	2.85	1.14	2.89	1.02	2.59	0.94
	รวม	3.11	0.51	2.73	0.28	2.77	0.72	2.97	0.55	3.03	0.46	3.12	0.70	2.73	0.49	3.04	0.52	2.70	0.96	2.49	0.63	2.99	0.54
48	ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำนวนบุคลากรและเจ้า หน้าที่มีความเหมาะสม สมกับปริมาณงานใน หน่วยงานของท่าน	2.83	1.27	2.60	0.97	3.15	1.34	2.86	1.29	2.40	1.26	3.76	0.97	2.64	1.28	3.52	1.17	3.08	0.86	3.11	1.02	2.71	1.26

ข้อ ที่	ขวัญในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสมนุด กลาง (N=13)		ทะเลเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
49	ท่านพอใจสถานที่ซึ่ง ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.17	1.07	3.90	1.10	3.23	1.23	4.00	0.55	3.10	1.45	4.00	0.79	3.14	1.10	3.76	0.99	3.30	1.25	3.28	1.07	347	1.12
50	บรรยากาศในหน่วย งานของท่านมีความ เป็นกันเอง และช่วย เหลือกันเป็นอย่างดี	3.26	1.10	3.70	1.06	3.23	0.73	1.14	0.37	2.50	1.35	3.76	0.75	3.86	0.77	3.38	1.11	3.53	0.66	3.39	1.09	406	0.56
51	หน่วยงานของท่านมี เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่อง ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	2.83	1.19	3.00	1.41	2.92	1.19	3.43	1.09	4.10	0.88	3.41	1.18	3.36	1.45	3.10	1.48	3.38	1.12	3.00	1.50	306	1.34

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อในการปฏิบัติ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอสุม กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บัณฑิตฯ (N=10)		วิศฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครูฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสน เทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆ หรือไม่	2.87	1.25	3.10	1.37	3.00	1.15	3.43	1.09	4.10	0.32	3.53	0.94	3.43	1.40	3.19	1.17	2.85	1.07	2.83	1.34	3.06	1.20
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือ จากผู้อื่นบ้างหรือไม่ ถ้ามีปัญหาก็มี คนมาช่วยหรือไม่	2.99	0.78	3.26	0.85	3.11	0.81	3.57	0.76	3.24	0.89	3.69	0.64	3.29	0.88	3.39	0.81	3.23	0.70	3.12	1.05	3.27	0.84
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการทำงานหรือไม่ ถ้าไม่สะดวกก็ขอ ความ คิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	3.74	0.96	3.80	0.63	3.15	0.69	3.71	0.73	2.80	1.32	3.71	1.05	3.64	0.50	3.86	0.80	3.54	0.88	3.67	0.97	3.88	0.60
		3.83	0.83	3.80	0.42	2.90	1.04	4.14	0.36	2.50	0.71	3.65	0.86	4.14	0.53	3.76	0.70	3.92	0.64	4.12	0.84	4.12	0.49

ตาราง 19(ต่อ)

ข้อ ที่	หัวข้อ งาน	สนอ (N=23)		วิจัยและ คอมฯ (N=10)		หอดสมุด กลาง (N=13)		ทะเบียน (N=14)		บันทึก (N=10)		วิศวะฯ (N=17)		สถาปัตย์ (N=14)		ครุฯ (N=21)		วิทย์ (N=13)		เกษตรฯ (N=18)		สารสนเทศฯ (N=17)	
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้ง ด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการ ปฏิบัติงาน	4.04	0.64	3.50	0.71	3.08	0.76	4.14	0.36	2.80	1.03	3.65	1.06	3.93	0.47	3.86	0.65	3.69	0.95	2.94	1.11	3.94	0.90
56	ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาทุกอย่างที่ เกี่ยวกับงานด้วย ความมั่นใจ	4.09	0.67	3.70	0.67	3.62	1.04	2.86	0.86	3.60	0.52	4.06	0.56	4.21	0.43	4.05	0.67	3.92	0.49	3.22	1.06	4.18	0.53
	รวม	3.93	0.51	3.70	0.41	3.19	0.61	3.97	0.47	2.93	0.72	3.77	0.56	3.98	0.21	3.88	0.40	3.77	0.50	3.38	0.75	4.03	0.31
	โดยรวมทุกด้าน	3.56	0.85	3.45	0.85	3.37	0.93	3.53	0.71	3.06	0.95	3.56	0.83	3.49	0.88	3.56	0.82	3.45	0.79	3.26	0.94	3.61	0.78

จากตาราง 19 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกือบทุกหน่วยงานที่สังกัดมีขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45 - 3.61$, S.D. = $0.71 - 0.83$) ยกเว้นข้าราชการสังกัดสำนักหอสมุดกลาง บัณฑิตวิทยาลัย และคณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.46 - 3.93$, S.D. = $0.06 - 0.67$) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานวิจัย และบริการคอมพิวเตอร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.46 - 3.84$, S.D. = $0.32 - 1.10$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่สังกัดสำนักหอสมุดกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.63 - 3.87$, S.D. = $0.38 - 0.71$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.57 - 3.98$, S.D. = $0.24 - 0.76$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบที่มีขวัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.31)

ข้าราชการที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.47 - 3.87$, S.D. = $0.32 - 0.65$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการที่สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.49 - 3.98$, S.D. = $0.21 - 0.59$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการมีขวัญในระดับปานกลาง

ข้าราชการสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.53 - 3.88$, S.D. = $0.32 - 0.45$) ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ข้าราชการสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.48-3.87$, S.D. = 0.27-0.73) ยกเว้นด้านความพอใจในรายได้และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ข้าราชการสังกัดคณะสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.45-4.03$, S.D. = 0.20-0.80) ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ปริญญตรี (N=155)		สูงกว่าปริญญตรี (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u> ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.78	3.67	0.49
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.70	0.88	3.93	0.80
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.97	0.87	4.00	0.65
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป	2.50	1.04	2.87	0.99
	รวม	3.53	0.47	3.62	0.34
5	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.75	0.87	4.07	0.46

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ปริญญาดรี (N=155)		สูงกว่าปริญญาดรี (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะของท่าน	3.72	0.82	3.87	0.74
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.97	0.84	4.13	0.52
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	3.76	0.73	3.80	0.94
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.86	0.73	3.80	0.77
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน	2.56	0.64	2.67	0.88
	รวม	3.60	0.90	3.66	0.47
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>				
11	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.47	0.94	3.80	0.86
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในตำแหน่ง	3.65	0.87	3.80	0.56
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.45	0.94	3.60	0.91
14	ผลงานที่ท่านทำได้รับพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	3.46	0.91	3.53	0.92
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี	3.35	0.97	3.27	0.80
16	ตำแหน่งงานของท่านไม่มีโอกาสก้าวหน้า	2.87	1.00	2.07	0.80
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านลาศึกษาต่อ	2.70	0.99	2.67	0.96
	รวม	3.28	0.48	3.19	0.42
	<u>ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน</u>				
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.83	0.97	4.07	0.70

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ขบวนการปฏิบัติงาน	ปริญญตรี (N=155)		สูงกว่าปริญญ ตรี (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
19	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.75	4.20	0.56
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ใน การปฏิบัติงาน	3.91	0.76	3.87	0.83
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.81	0.86	4.13	0.52
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน หรือย้ายไปยังหน่วยงาน อื่น ๆ ทันที แม้จะมีตำแหน่งที่ใกล้เคียง	3.11	1.06	3.27	0.88
	รวม	3.74	0.54	3.91	0.45
	<u>ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ</u>				
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด เวลาทุกครั้ง	3.97	0.72	4.20	0.41
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ทอด แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง	4.14	0.70	4.33	0.62
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอว่าจะตั้งใจ ทำให้ดีที่สุด	4.33	0.58	4.47	0.52
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.17	0.64	4.47	0.52
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันเป็น อย่างดี	3.59	0.85	3.80	0.77
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำงานเสมอ ไม่ยอมขาดงาน	4.13	0.75	4.67	0.49
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน	2.28	0.98	2.40	1.12
	รวม	3.83	0.40	4.05	1.12
	<u>ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา</u>				
30	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงานเป็นอย่างดี	3.63	0.89	3.93	0.70
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3.90	0.91	3.80	0.86

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัณในการปฏิบัติงาน	ปริณญัตริ (N=155)		สูงกว่าปริณญา ตริ (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	3.88	0.76	4.00	0.76
33	ผู้บังคับบัญชาดำหนิหรือลงโทษท่านด้วยเหตุผล	3.53	0.89	3.47	0.92
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและดูแลในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.77	4.00	0.65
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี	3.90	0.77	3.93	0.70
36	ผู้บังคับบัญชาชอบ โยนความผิดให้ท่านเสมอ	2.46	1.06	2.07	0.80
37	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	2.42	0.93	2.20	1.08
	รวม	3.45	0.41	3.43	0.26
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>					
38	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่นปิดแ้งปิดขากัน	3.22	1.08	3.33	0.82
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.65	0.91	3.73	0.59
40	ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ เพื่อนร่วมงานของท่านจะไม่ลาหยุดราชการเลย	3.27	1.04	3.40	0.91
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.52	0.88	3.53	0.64
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือการงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือ	3.52	0.84	3.27	0.59
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	2.81	1.09	2.20	1.15
	รวม	3.33	0.63	3.25	0.53

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ขบวนการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (N=155)		สูงกว่าปริญญาตรี (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านความพอใจในรายได้</u>				
44	เงินเดือนของท่านเพียงพอในการดำรงชีพของคนและครอบครัว	2.77	1.22	2.80	1.26
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง	3.14	0.98	3.07	1.03
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอกเหนือตามสิทธิที่ได้รับให้อย่างเหมาะสม	2.06	1.00	2.93	0.96
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาให้ผลประโยชน์ของท่านตามสิทธิที่ควรได้	2.81	0.99	2.67	0.82
	รวม	2.70	0.62	2.87	0.57
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>				
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน	3.10	1.20	2.13	0.74
49	ท่านพอใจ สถานที่ ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่	3.53	1.09	3.07	0.96
50	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.54	1.01	3.60	0.51
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.25	1.29	2.60	1.18
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอเพียง	3.24	1.18	2.53	1.06
	รวม	3.33	0.83	2.79	0.63
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>				
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา	3.62	0.89	3.80	0.68

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ปริญญาดรี (N=155)		สูงกว่าปริญญาดรี (N=15)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.75	0.81	3.47	0.92
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.63	0.93	3.80	0.41
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานด้วยความมั่นใจ	3.86	0.77	4.13	0.52
	รวม	3.72	0.61	3.80	0.45
	โดยรวมทุกด้าน	3.47	0.91	3.48	0.77

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษา ทั้งปริญญาดรีและสูงกว่าปริญญาดรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47 - 3.48$, S.D. = $0.77 - 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาทั้งปริญญาดรี และสูงกว่าปริญญาดรี มีขวัญอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.45 - 3.83$, S.D. = $0.40 - 0.90$) ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางทุกวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามเพศ อายุ
สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่
สังกัด ดังแสดงในตาราง 21-47

ตาราง 21 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ

ขวัญในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57	0.40	3.53	0.47	0.43	0.664
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.33	3.61	0.47	0.28	0.783
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.38	0.36	3.25	0.49	1.30	0.196
4. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.77	0.50	3.75	0.54	0.18	0.861
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.84	0.32	3.85	0.41	-0.06	0.949
6. ด้านความพึงพอใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.49	0.34	3.44	0.41	0.61	0.544
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.55	0.64	3.28	0.62	2.14	0.034
8. ด้านความพอใจในรายได้	2.80	0.55	2.91	0.63	-0.94	0.351
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.82	3.30	0.83	-0.63	0.532
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.82	0.46	3.17	0.62	0.87	0.385
โดยภาพรวมทุกด้าน	3.53	0.83	3.47	0.92	0.75	0.456

จากตารางที่ 21 แสดงว่าข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 10
ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติ
งาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	26.63	8.88	2.70	0.048
	ภายในกลุ่ม	166	546.69	3.29		
	รวม	169	573.32			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	50.14	16.71	2.37	0.072
	ภายในกลุ่ม	166	1170.68	7.05		
	รวม	169	1220.82			
3. ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	24.09	8.03	0.73	0.538
	ภายในกลุ่ม	166	1837.21	11.07		
	รวม	169	1861.30			
4. ด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	38.22	12.74	1.83	0.143
	ภายในกลุ่ม	166	1153.29	6.95		
	รวม	169	1191.51			
5. ด้านความรู้สึกรับ ผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	77.08	25.67	3.52	0.017
	ภายในกลุ่ม	166	1212.93	7.31		
	รวม	169	1290.01			
6. ด้านความพึงพอใจใน การปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	77.70	25.90	2.64	0.051
	ภายในกลุ่ม	166	1627.29	9.80		
	รวม	169	1704.99			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	42.00	14.00	1.00	0.396
	ภายในกลุ่ม	166	2329.63	14.03		
	รวม	169	2371.62			

ตาราง 22 (ต่อ)

อายุ ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความพึงพอใจใน รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3	31.98	10.66	1.78	0.152
	ภายในกลุ่ม	166	991.52	5.97		
	รวม	169	1023.51			
9. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	18.79	6.26	0.36	0.780
	ภายในกลุ่ม	166	2866.39	17.27		
	รวม	169	2885.18			
10. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	28.35	9.45	1.71	0.167
	ภายในกลุ่ม	166	917.74	5.53		
	รวม	169	946.09			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	506.54	168.85	0.55	0.647
	ภายในกลุ่ม	166	50740.17	305.66		
	รวม	169	51246.71			

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรู้สึกพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตาราง 23-24

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
21-25 ปี	3.68				
26-30 ปี	3.48	*			
31-35 ปี	3.42	*			
36 ปีขึ้นไป	3.50				

จากตาราง 23 แสดงว่าข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ที่มีกลุ่มอายุ 21-25 ปี กับกลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีขวัญในการปฏิบัติ
งานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ
ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความรู้สึก
รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
21-25 ปี	3.93				
26-30 ปี	3.67	*			
31-35 ปี	3.89				
36 ปีขึ้นไป	3.87				

จากตาราง 24 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีกลุ่มอายุ 21-25 ปี กับกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีขวัญในการ

ปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	30.56	15.28	4.70	0.010
	ภายในกลุ่ม	167	542.77	3.25		
	รวม	169	573.32			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	68.92	34.46	5.00	0.008
	ภายในกลุ่ม	167	1151.91	6.90		
	รวม	169	1220.82			
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	164.80	82.40	8.11	0.001
	ภายในกลุ่ม	167	1696.50	10.16		
	รวม	169	1861.30			
4. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	46.87	23.44	3.42	0.035
	ภายในกลุ่ม	167	1144.63	6.85		
	รวม	169	1191.51			
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	43.72	21.86	2.92	0.056
	ภายในกลุ่ม	167	1246.28	7.46		
	รวม	169	1290.01			
6. ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	37.16	18.58	1.86	0.159
	ภายในกลุ่ม	167	1667.84	9.99		
	รวม	169	1704.99			
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.04	3.02	0.21	0.808
	ภายในกลุ่ม	167	2365.59	14.17		
	รวม	169	2371.62			

ตาราง 25 (ต่อ)

สถานภาพสมรส ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความพอใจใน รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	11.92	5.96	0.98	0.376
	ภายในกลุ่ม	167	1011.58	6.06		
	รวม	169	1023.51			
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	39.05	19.52	1.15	0.321
	ภายในกลุ่ม	167	2846.13	17.04		
	รวม	169	2885.18			
10. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	48.78	24.39	4.54	0.012
	ภายในกลุ่ม	167	897.31	5.37		
	รวม	169	946.09			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1887.87	943.93	3.19	0.044
	ภายในกลุ่ม	167	49358.84	295.56		
	รวม	169	51246.71			

จากตาราง 25 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม 10 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 26-31

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.46		*	
สมรส	3.68			
หย่า, หม้าย	3.50		*	

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพเป็นโสดกับสมรสแล้ว และข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแล้วกับหย่า, หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.53		*	
สมรส	3.75			
หย่า, หม้าย	3.50		*	

จากตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพเป็นโสดกับสมรสแล้ว และข้าราชการสถานภาพสมรสแล้วกับหย่า, หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้า
ในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.23			*
สมรส	3.39			*
หย่า, หม้าย	2.50			

จากตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพหย่า , หม้าย และข้าราชการ
สถานภาพสมรสแล้วกับหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความพึงพอใจใน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.76		*	
สมรส	3.89			
หย่า, หม้าย	3.70		*	

จากตาราง 29 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีสถานภาพเป็นโสดกับสมรสแล้วและ ข้าราชการสถานภาพ
สมรสแล้วกับหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.64			*
สมรส	3.82			*
หย่า, หม้าย	4.38			

จากตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหย่า , หม้าย และข้าราชการ
สถานภาพสมรสแล้วกับหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมทุกด้าน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หย่า, หม้าย
โสด	3.43		*	
สมรส	3.56			
หย่า, หม้าย	3.41		*	

จากตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีสถานภาพโสดกับสมรสแล้ว และข้าราชการสถานภาพ
หย่า , หม้าย กับสมรสแล้ว มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	21.86	7.29	2.19	0.091
	ภายในกลุ่ม	166	551.47	3.32		
	รวม	169	573.32			
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	39.13	13.04	1.83	0.143
	ภายในกลุ่ม	166	1181.70	7.12		
	รวม	169	1220.82			
3. ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.56	4.85	0.44	0.727
	ภายในกลุ่ม	166	1846.74	11.12		
	รวม	169	1861.30			
4. ด้านความพึงพอใจใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	54.76	18.25	2.67	0.050
	ภายในกลุ่ม	166	1136.74	6.85		
	รวม	169	1191.51			
5. ด้านความรู้สึกรับ ผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	37.01	12.34	1.63	0.183
	ภายในกลุ่ม	166	1252.99	7.55		
	รวม	169	1290.01			
6. ด้านความพึงพอใจใน การปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	72.60	24.20	2.46	0.065
	ภายในกลุ่ม	166	1632.40	9.83		
	รวม	169	1704.99			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	95.54	31.85	2.32	0.077
	ภายในกลุ่ม	166	2276.09	13.71		
	รวม	169	2371.62			

ตาราง 32(ต่อ)

ประสพการณ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความพอใจใน รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.55	0.85	0.14	0.937
	ภายในกลุ่ม	166	1020.96	6.15		
	รวม	169	1023.51			
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	143.84	47.95	2.90	0.037
	ภายในกลุ่ม	166	2741.33	16.51		
	รวม	169	2885.18			
10. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	49.47	16.49	3.05	0.030
	ภายในกลุ่ม	166	896.63	5.40		
	รวม	169	1290.01			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	293.41	97.80	0.32	0.812
	ภายในกลุ่ม	166	50953.29	306.95		
	รวม	169	51246.71			

จากตาราง 32 แสดงว่าข้าราชการที่มีประสพการณ์ต่างกัน มีขวัญ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม 10 ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีประสพการณ์ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 33-34

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	2.76			*	
6 - 10 ปี	3.25				
11 - 15 ปี	3.80				
16 ปีขึ้นไป	3.00			*	

จากตาราง 33 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี กับ 11-15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	3.64				*
6 - 10 ปี	3.75				*
11 - 15 ปี	3.63				*
16 ปีขึ้นไป	4.00				

จากตาราง 34 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี , 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและ รวม 10 ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่ง ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	27.87	5.57	1.68	0.143
	ภายในกลุ่ม	164	545.45	3.33		
	รวม	169	573.32			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5	98.18	19.64	2.87	0.016
	ภายในกลุ่ม	164	1122.64	6.85		
	รวม	169	1220.82			
3. ด้านความก้าวหน้า ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	111.79	22.36	2.10	0.069
	ภายในกลุ่ม	164	1749.51	10.67		
	รวม	169	1861.30			
4. ด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	71.07	14.21	2.08	0.070
	ภายในกลุ่ม	164	1120.44	6.83		
	รวม	169	1191.51			
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5	80.43	16.09	2.18	0.059
	ภายในกลุ่ม	164	1209.58	7.38		
	รวม	169	1290.01			
6. ด้านความพึงพอใจใน การปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5	83.25	16.65	1.68	0.141
	ภายในกลุ่ม	164	1621.74	9.89		
	รวม	169	1704.99			
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5	30.27	6.05	0.42	0.832
	ภายในกลุ่ม	164	2341.35	14.28		
	รวม	169	2371.62			

ตาราง 35 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความพอใจใน รายได้	ระหว่างกลุ่ม	5	36.60	7.32	1.22	0.304
	ภายในกลุ่ม	164	986.90	6.02		
	รวม	169	1023.51			
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	306.38	61.28	3.90	0.002
	ภายในกลุ่ม	164	2578.79	15.72		
	รวม	169	2885.18			
10. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	38.26	7.65	1.38	0.234
	ภายในกลุ่ม	164	907.84	5.54		
	รวม	169	946.10			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	2696.76	539.35	1.82	0.111
	ภายในกลุ่ม	164	48549.95	296.04		
	รวม	169	51246.71			

จากตาราง 35 แสดงว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม 10 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตารางที่ 36-37

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับตำแหน่งงาน					
		ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ระดับ 3	3.53						
ระดับ 4	3.70						
ระดับ 5	3.40						
ระดับ 6	3.74			*			
ระดับ 7	3.71			*			
ระดับ 8 ขึ้นไป	3.78			*			

จากตาราง 36 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกับข้าราชการระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ
ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับตำแหน่งงาน					
		ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8 ขึ้นไป
ระดับ 3	3.57						
ระดับ 4	3.44						
ระดับ 5	3.11						
ระดับ 6	3.02						
ระดับ 7	2.72	*	*				
ระดับ 8 ขึ้นไป	3.13						

จากตาราง 37 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับ 3 และ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับข้าราชการระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 38 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	95.03	9.50	3.16	0.001
	ภายในกลุ่ม	159	478.29	3.01		
	รวม	169	573.32			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	201.93	20.19	3.15	0.001
	ภายในกลุ่ม	159	1018.89	6.41		
	รวม	169	1220.82			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	10	391.36	39.14	4.23	0.001
	ภายในกลุ่ม	159	1469.94	9.24		
	รวม	169	1861.30			
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	113.43	11.34	1.67	0.091
	ภายในกลุ่ม	159	1078.08	6.78		
	รวม	169	1191.51			
4. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	82.83	8.28	1.09	0.372
	ภายในกลุ่ม	159	1207.18	7.59		
	รวม	169	1290.01			
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10	270.03	27.00	2.99	0.002
	ภายในกลุ่ม	159	1434.96	9.02		
	รวม	169	1704.99			
6. ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้นับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10				
	ภายในกลุ่ม	159				
	รวม	169				

ตาราง 38(ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด ขวัญในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10	329.49	32.95	2.57	0.007
	ภายในกลุ่ม	159	2042.13	12.84		
	รวม	169	2371.62			
8. ด้านความพอใจใน รายได้	ระหว่างกลุ่ม	10	113.49	11.35	1.98	0.038
	ภายในกลุ่ม	159	910.02	5.72		
	รวม	169	1023.51			
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	179.11	17.91	1.05	0.403
	ภายในกลุ่ม	159	2706.07	17.02		
	รวม	169	2885.18			
10. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	273.21	27.32	6.46	0.001
	ภายในกลุ่ม	159	672.89	4.23		
	รวม	169	946.09			
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	10	11673.14	1167.31	4.69	0.001
	ภายในกลุ่ม	159	39573.56	248.89		
	รวม	169	51246.71			

จากตาราง 38 แสดงว่าข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวม 10 ด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ดังแสดงในตาราง 39-46

จากตาราง 39 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สังกัดหน่วยงาน สำนักงานอธิการบดี กับบัณฑิตวิทยาลัย และสำนักหอสมุดกลางกับบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X̄	หน่วยงานที่สังกัด										
		สนอ.	วิจัยและ คอมฯ	หอสมุด กลาง	ทะเบียน	บัณฑิต	วิศวะ	สถาปัตย์	ครุฯ	วิทยาฯ	เกษตรฯ	สารสนเทศฯ
สำนักงานอธิการบดี วิจัยและคอมฯ หอสมุดกลาง ทะเบียนฯ บัณฑิตฯ วิศวะ สถาปัตย์ฯ ครุศาสตร์ฯ วิทยาฯ เกษตรฯ สารสนเทศฯ	3.87					*						
	3.70					*						
	3.77					*						
	4.14					*						
	2.70											
	3.41											
	3.64											
	3.71											
	3.69					*						
	4.00					*						
	4.00					*						

จากตาราง 40 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สังกัดหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง สำนักทะเบียนและประมวลผล คณะเทคโนโลยีการเกษตร และเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X̄	หน่วยงานที่สังกัด										
		สนอ.	วิจัยและ คอมฯ	หอสมุด กลาง	ทะเบียน	บัณฑิต	วิศฯ	สถาปัตย์	ครูฯ	วิทยาฯ	เกษตรฯ	สารสนเทศฯ
สนอ	3.42					*						
วิจัยและคอมฯ	3.21											
หอสมุดกลาง	3.23											
ทะเบียนฯ	3.10											
บัณฑิตฯ	2.63											
วิศฯ	3.39					*						
สถาปัตย์ฯ	3.36					*						
ครุศาสตรฯ	3.36					*						
วิทยาฯ	3.49					*						
เกษตรฯ	3.02											
สารสนเทศฯ	3.45					*						

จากตาราง 41 แสดงว่า ค่าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดหน่วยงาน สำนักงานอธิการบดี คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศกับบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X̄	หน่วยงานที่สังกัด										
		สนอ.	วิจัยและ คอมฯ	หอสมุด กลาง	ทะเบียน	บัณฑิต	วิศวะ	สถาปัตย์	ครุฑ	วิทยาฯ	เกษตรฯ	สารสนเทศฯ
สำนักงานอธิการบดี วิจัยและคอมฯ หอสมุดกลาง ทะเบียนฯ บัณฑิตฯ วิศวะ	3.55					*						
	3.46											
	3.38											
	3.57					*						
	2.91											
สถาปัตย์ฯ ครุฑศาสตร์ฯ วิทยาฯ เกษตรฯ สารสนเทศฯ	3.47											
	3.49											
	3.53					*						
	3.50											
	3.29											
	3.54					*						

จากตาราง 42 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่สังกัดหน่วยงาน สำนักงานอธิการบดี สำนักทะเบียนและประมวลผล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ กับบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

จากตาราง 43 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย กับสังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร กับสำนักทะเบียนและประมวลผล คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

จากตาราง 44 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี กับคณะเทคโนโลยีการเกษตร และข้าราชการที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์กับคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในรายได้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของวิธีในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	หน่วยงานที่สังกัด									
		สนอ.	วิจัยและ คอมฯ	หอสมุด กลาง	ทะเบียน	บัณฑิต	วิศวะ	สถาปัตย์	ครุฯ	วิทยาฯ	เกษตรฯ
สำนักงานอธิการบดี	3.93					*					
วิจัยและคอมฯ	3.70										
หอสมุดกลาง	3.19										
ทะเบียนฯ	3.97					*					
บัณฑิตฯ	2.93										
วิศวะ	3.77										
สถาปัตย์ฯ	3.98					*					
ครุศาสตร์ฯ	3.88					*					
วิทยาฯ	3.77										
เกษตรฯ	3.38										
สารสนเทศฯ	4.03					*					

จากตาราง 45 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักทะเบียนและประมวลผล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของข้อมูลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X̄	หน่วยงานที่สังกัด										
		สนอ.	วิจัยและ คอมฯ	หอสมุด กลาง	ทะเบียน	บัณฑิต	วิศฯ	สถาปัตย์	ครูฯ	วิทยาฯ	เกษตรฯ	สารสนเทศฯ
สำนักงานอธิการบดี	3.56					*						
	3.45											
	3.37											
	3.53											
	3.06											
วิทยาลัย	3.56					*						
	3.49											
	3.56					*						
	3.45											
	3.26											
สารสนเทศฯ	3.61					*						

จากตาราง 46 แสดงว่าข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างจากข้าราชการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 47 การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ขวัญในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	0.47	3.62	0.34	-0.70	0.483
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.45	3.66	0.47	-0.43	0.667
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	0.48	3.19	0.42	0.69	0.049
4. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.74	0.54	3.91	0.45	-1.16	0.249
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.83	0.40	4.05	0.33	-2.09	0.038
6. ด้านความพึงพอใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.45	0.41	3.43	0.26	0.25	0.805
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.33	0.63	3.24	0.53	0.53	0.600
8. ด้านความพอใจในรายได้	2.90	0.62	2.87	0.57	0.18	0.857
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	0.83	2.78	0.63	2.47	0.015
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	3.72	0.60	3.80	0.45	-0.52	0.601
โดยภาพรวมทุกด้าน	3.48	0.32	3.47	0.22	0.18	0.861

จากตาราง 47 แสดงว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมี
ขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่ละด้าน และรวม 10 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2539 จำนวน 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ทเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในด้านต่าง ๆ รวม 10 ด้าน จำนวน 56 ข้อ แบบสอบถามทั้งหมดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบในการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดและ วุฒิกการศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้ง 10 ด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามตัวแปรอิสระ และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้วิธีการทดสอบเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับแบบสอบถามปลายเปิด รวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล และนำเสนอในข้อเสนอแนะอีกทางหนึ่งด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า

1.1 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.2 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการทั้งชายและหญิงโดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก การศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการชายมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ที่ข้าราชการชายมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ที่ข้าราชการหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.3 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกือบทุกกลุ่มอายุมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนด้านข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.4 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่เป็น โสดมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่สมรสมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้าน

อื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการกลุ่มประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.6 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกือบทุกระดับตำแหน่งงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นข้าราชการระดับ 5 ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 6 และระดับ 7 มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก ข้าราชการระดับอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วน

ข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการระดับ 5 และระดับ 6 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้าราชการระดับ 7 และระดับ 8 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนกลุ่มอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพอใจในรายได้ ข้าราชการทุกระดับมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการระดับ 3 ระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนกลุ่มอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการทุกกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.7 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สังกัดหน่วยงานต่อไปนี้คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ สำนักทะเบียนและประมวลผล บัณฑิตวิทยาลัย คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการจากสังกัดอื่น ๆ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดสำนักงานวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดสำนักหอสมุดกลาง มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผลมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพอใจในรายได้ ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพอใจในรายได้ ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้าน

ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ข้าราชการสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.8 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทั้งที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า

2.1 ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟพบว่า ด้านความสำเร็จใน

การทำงาน ข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คู่อื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดกับสมรสแล้ว และข้าราชการสถานภาพหย่า , หม้าย กับสมรสแล้ว มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด กับ สมรสแล้ว และ ข้าราชการสถานภาพหย่า , หม้าย กับข้าราชการที่สมรสแล้วมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการ โสดกับข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย และข้าราชการที่สมรสแล้วกับ ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการระดับ 3 และระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ ข้าราชการระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างจากข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี กับข้าราชการสังกัดบัณฑิต

วิทยาลัย และข้าราชการสังกัดสำนักหอสมุดกลางกับข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัยมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง สำนักทะเบียนและประมวลผล คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการสังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักงานทะเบียนและประมวลผล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ กับข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย และ ข้าราชการสังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล คณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์กับข้าราชการสังกัดเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความพอใจในรายได้ ข้าราชการสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักทะเบียนและประมวลผล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยส่วนรวม พบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานในสถาบัน มีองค์ประกอบที่สร้างขวัญ กำลังใจแก่

ข้าราชการส่วนใหญ่มากกว่าองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาด้านที่ข้าราชการมีขวัญในการทำงานในระดับมาก เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะเห็นว่าเป็นด้านที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน กล่าวคือเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลทางด้านจิตใจทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968 : 44-78) กล่าวว่า องค์กรประกอบบางส่วนของการทำงานมีส่วนทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเฮิร์ซเบอร์ก เรียกว่าเป็น ปัจจัยจูงใจ (Satisfiers or Motivators) บุคคลมักจะได้รับความต้องการในการทำงานของตนเองไม่เฉพาะเงินค่าจ้างเท่านั้น หากยังมีความต้องการการได้รับการยอมรับ ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เกียรติยศชื่อเสียงและโอกาสในการพบปะสมาคม ความรู้สึกว่าเป็นสิ่งทำนายความสามารถเป็นต้น ดังนั้น เมื่อข้าราชการสายบริการทางวิชาการส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ตามที่คาดหวังก็อาจส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่ามีข้อมูลบางประการที่น่าสนใจ ดังเช่น ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แม้ว่าข้าราชการจะมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก แต่ในเรื่องของการเป็นเจ้าของผลงานที่ตนทำข้าราชการมีขวัญระดับน้อย สถานะเช่นนี้หากไม่ได้รับการดูแลอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระยะยาว แฮกแมนและลอว์เลอร์ (Hackman and Lawler, 1971 : 259-286) ได้กำหนดลักษณะของงาน 6 ประการ ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวไว้เป็นส่วนหนึ่งว่าความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน (Task Identity) นั่นคือ การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วสามารถกล่าวได้ว่าผลงานนั้นเป็นผลจากความพยายามของตน ดังนั้นการให้ความเอาใจใส่ในเรื่องนี้อาจช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จมากขึ้น ในทำนองเดียวกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แม้ข้าราชการจะมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนี้ในระดับมาก แต่ในเรื่อง การให้ความสำคัญกับบทบาทของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ โดยผู้บังคับบัญชา ข้าราชการมีขวัญอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968 : 44-78) ที่กล่าวว่าบุคคลมักจะมีความต้องการการได้รับการยอมรับ และการมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อยในเรื่องที่กล่าวมาข้างต้น อาจเนื่องจากการไม่สามารถถือว่าตนเป็นเจ้าของผลงานเพราะต้องทำหน้าที่บริการทางวิชาการแก่ข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ และนักศึกษา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาอาจเห็นว่าเป็นการทำงานตามหน้าที่เท่านั้น จึงมิได้เห็นความพยายามในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อยสมบูรณ์ แม้ในเวลาที่มีงานบริการมากกว่าปกติในบางช่วง จึงเป็นไปได้ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงาน

น้อยในเรื่องเหล่านี้ด้วยเหตุผลดังกล่าว นอกจากนี้ ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ เมื่อมีงานที่ยุ่งยาก และมีปัญหาบุคลากรมักจะเก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน แสดงให้เห็นถึงการขาดสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานของตน ต้องรอปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อน ลักษณะเช่นนี้ตรงกับลักษณะงานที่อาจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแฮคแมนกับลอว์เลอร์ (Hackman and Lawler, 1971 : 259-286) ข้อที่ว่าด้วยการมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของตน (Autonomy) การที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในข้อนี้ในระดับน้อยทั้ง ๆ ที่ด้านนี้ข้าราชการมีขวัญในระดับมาก จึงอาจเป็นดัชนีที่แสดงถึงการขาดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานตามระดับงานของข้าราชการและอาจทำให้งานบริการทางวิชาการมีความล่าช้าได้ ในด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา เรื่องที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับน้อยได้แก่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมักทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของข้าราชการบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของงานตามแนวความคิดของแฮคแมนกับลอว์เลอร์ ในส่วนที่ว่าด้วยการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน (Performance Feedback) การปฏิบัติตนต่อผู้อื่น (Dealing With Other People) และ โอกาสในการสร้างมิตรภาพ (Friendship Opportunity) ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องเหล่านี้ในระดับน้อยอาจเป็นไปได้ที่เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในเรื่องเหล่านี้ได้ระดับน้อย อาจเป็นไปได้ที่เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการบางส่วนอาจมีบรรยากาศที่ขาดความเป็นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะงาน และในบางครั้งอาจขาดความยุติธรรมอันเนื่องมาจากการมีข้อมูลไม่เพียงพอ จึงส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้ และในเรื่องดังกล่าว ลอค (Locke, 1976 : 1302) กล่าวว่า เป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ด้านอื่น ๆ ที่ควรได้รับความสนใจได้แก่ ด้านความพอใจในรายได้ที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่เมื่อเรียงลำดับแล้วค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้จะมีค่าต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นงานในส่วนราชการ ซึ่งถือว่ามียาได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับดัชนีค่าครองชีพในปัจจุบัน มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่าความต้องการในเรื่องของการยังชีพ (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด การมียาได้จากการทำงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเพื่อสนองความต้องการในด้านนี้ ดังนั้นการมียาได้ไม่เพียงพอจึงอาจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานก็เป็นได้

2. การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการ ทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามตัวแปรอิสระ

2.1 ข้าราชการสายบริการทางวิชาการทั้งชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการชายและข้าราชการหญิง ในภาพรวมไม่พบว่าแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการชายมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับข้าราชการหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านนี้เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากทั้งข้าราชการชายและหญิงอยู่ในบรรยากาศการทำงาน ที่มีได้มีการเลือกปฏิบัติในด้านเพศ ซึ่งจะเห็นได้จากการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกันเกือบทุกด้าน ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวความคิดของอดัมส์ (Adams. 1975 : 89-112) เกี่ยวกับทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) ที่กล่าวว่าหากบุคคลรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของตนเอง และกับบุคคลอื่น ๆ แล้วการทำงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการหญิง อาจเนื่องมาจากข้าราชการชายมีการทำงานลักษณะที่เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีการประสานงานกันทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ จะไม่ลาหยุดงาน ซึ่งประการหลังนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิท. (Smith. 1977 : 16-19) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการลาหยุดงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการในบริษัทขนาดใหญ่ในชิคาโก และพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ลาหยุดแม้ว่าจะมีพายุหิมะก็ตาม ลักษณะการทำงานและการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานจึงอาจมีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการทำงาน

2.2 ข้าราชการเกือบทุกกลุ่มอายุมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากกลุ่มอายุต่างกัน ในภาพรวมไม่พบว่าแตกต่างกัน การเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุสูงขึ้นจะมีความพึงพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การที่บุคคลมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้นอาจเห็นว่าตัวงานนั้นเอง หรือความมั่นคงในงาน และค่าจ้างที่ตนได้รับเป็นผลจากความตั้งใจทำงานของตน ส่วนกลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อย ยังอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายผู้ใหญ่อ่อนด้น อาจเห็นว่าการได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเป็นเรื่องที่มีคุณค่าสำหรับตน เพราะข้าราชการกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงาน การได้รับการยอมรับและมิตรภาพจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงอาจถือได้ว่ามีความสำคัญในระดับสูง

กว่าอย่างอื่น การเน้นในจุดที่ต่างกัน คือ เน้นปัจจัยภายในตนและปัจจัยภายนอกตนดังที่กล่าวมา อาจทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มแตกต่างกันก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter, 1967 : 20-28) ที่กล่าวว่าการทำงานที่นำไปสู่ผลตอบแทนที่เป็นรางวัลจะสร้างขวัญในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความคาดหวังว่า การทำงานในอนาคตจะนำไปสู่รางวัลตอบแทนเช่นเดียวกัน การที่ข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี ได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จจึงอาจจะมีส่วนทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มอื่นก็เป็นได้ สำหรับด้านความรู้สึกรับผิดชอบที่ข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี อาจเนื่องจากข้าราชการในกลุ่มหลังนี้อยู่ในวัยของการสร้างฐานะทางการเงิน เพื่อยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม จึงมีภาระด้านครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งต้องมุ่งมั่นทำงานเพื่อโอกาสก้าวหน้าในงานเช่นกัน การต้องรับภาระหนักในสองบทบาทนี้อาจมีส่วนทำให้ข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีขวัญในการทำงานแตกต่างกับข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี ที่ส่วนใหญ่อาจจะยังไม่มีภาระด้านครอบครัว จึงทำให้มุ่งมั่นทำงานได้เต็มที่จนประสบความสำเร็จและได้รางวัลตอบแทนที่นำมาซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานก็เป็นไปได้ ทั้งนี้เป็นการสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน

2.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส โสดและสมรสแล้ว มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันพบว่ามีความมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ข้าราชการสถานภาพโสด และข้าราชการสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการที่สมรสแล้ว การเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ข้าราชการสถานภาพโสด และข้าราชการสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการที่สมรสแล้ว โดยที่ในทั้งสามด้านที่กล่าวมา ข้าราชการที่สมรสแล้วมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการที่สมรสแล้วมีการตั้งจุดมุ่งหมายระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะพยายาม อาจเป็นแนวทางหลักที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายไม่ว่าจะเป็นรายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้คู่สมรสอาจเป็นแหล่งของกำลังใจ ความอดทน ความมุ่งมั่นในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จในระดับที่ข้าราชการได้คาดหวังไว้จึงอาจส่งผลให้ข้าราชการที่สมรสแล้วมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ข้าราชการสถานภาพหย่า , หม้าย อาจต้องรับภาระทั้งในฐานะหัวหน้าครอบครัวและในฐานะบุคลากรของสถาบัน การรับภาระหนัก และขาดคู่คิดคู่ปรึกษาอาจมีส่วนทำให้ขาดกำลังใจในการทำงานในบางช่วง และต้องอาศัย

เวลาในการปรับตัว ในเรื่องนี้ โฮลมส์และราเฮ (Holmes and Rahe. 1967 : 213-218) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตที่มีต่อการปรับตัวของบุคคล และพบว่าจากทั้งหมด 43 รายการ มีที่ต้องอาศัยการปรับตัวมากที่สุด ได้แก่ การเสียชีวิตของคู่ครอง รองลงมา ได้แก่ การหย่าร้าง การแยกกันอยู่ เป็นต้น นอกจากนี้พ็อพกินและคณะ (Popkin et al. 1967 : 302-306) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความสามารถในการทำงานที่ต้องอาศัยความอดทนและกำลังใจ และพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง จึงอาจเป็นไปได้ที่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่เป็นเรื่องใหญ่จะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของข้าราชการและส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการสถานภาพโสด อาจมีบางส่วนที่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว และอาจต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในระดับที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บางครั้งแม้เสนอแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แต่อาจไม่ได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ก็อาจมีส่วนทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่สมรสแล้วก็เป็นได้

2.4 ข้าราชการทุกกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากต่างกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่พบว่าแตกต่างกัน การเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี นี้มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการเหล่านี้ได้มีโอกาสปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคุ้นเคยสนิทสนมเป็นอันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน นอกจากนี้อาจจะมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เหนื่อยเพียงพอช่วยให้ได้บรรยากาศที่ผ่อนคลาย ลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับทิจอร์จและโจนส์ (George and Jones. 1996 : 318-325) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ (Moods) ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกต่อประสบการณ์ในการทำงานจริงในที่ทำงานโดยรวมโดยมิได้มุ่งเฉพาะสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดหรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะ และพบว่าอารมณ์ทางบวกต่อบรรยากาศการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการทำงานและการไม่ลาออกจากงาน ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์มากกว่า 16 ปี อาจอยู่ในวัยที่มากขึ้น ความต้องการเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาจมีเพิ่มขึ้นตามวัยที่มากขึ้น แต่ความสามารถของสถาบันในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้อาจไม่เพียงพอที่จะสนองต่อความคาดหวังของข้าราชการกลุ่มนี้ และเป็นเหตุให้เกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานในบางครั้ง ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ สำหรับด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญใน

การปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเป็นเพราะในช่วงการปฏิบัติงานที่ผ่านมายาวนาน ข้าราชการกลุ่มนี้ได้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมาเป็นระยะ ๆ บางส่วนอาจจะมีตำแหน่งงานสูง และได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานตามสมควร สร้างความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1973) เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

2.5 ข้าราชการเกือบทุกระดับตำแหน่งงานมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ยกเว้นข้าราชการระดับ 5 ที่มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่พบว่าแตกต่างกัน การเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป ที่ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ อาจเนื่องมาจาก ในด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือทั้งในด้านการมีประสบการณ์มากกว่า และการมีวิทยุสูงกว่า ทั้งนี้สอดคล้องกับลักษณะของคนไทยที่มีความเคารพนับถือผู้ที่มีความรู้และตำแหน่งสูงกว่าตน และส่งผลให้ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานสูงเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งงานในระดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลของมาสโลว์ในระดับที่สาม (Maslow, 1973) ส่วนข้าราชการระดับ 5 อาจเป็นช่วงที่กำลังเปลี่ยนแปลงสภาพความรู้สึกระหว่างการทำงาน กล่าวคือเริ่มคิดว่า การได้รับการยอมรับนับถือกับรายได้ อันไหนควรจะมีความสำคัญต่อ งานมากกว่า การอยู่ในสภาพประเมินสถานการณ์เช่นนี้อาจทำให้เกิดสภาพขัดแย้งในจิตใจและส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานข้าราชการระดับ 3 และระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการระดับ 7 อาจเนื่องจาก ข้าราชการในระดับต้น ๆ มีจำนวนพอเพียงกับงานที่ต้องทำ มีบรรยากาศการทำงานดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการระดับต้น ๆ มักจะอายุน้อย โอกาสและความสามารถที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สำนักงานสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เป็นต้น อาจมีสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่อาจมีงานในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงจนหาเวลาเรียนรู้อุปกรณ์เหล่านี้ได้ยาก จึงอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบกับสภาพการทำงานได้

2.6 ข้าราชการที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกับ ข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ ที่ผลเป็นดังนี้ อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศการทำงานในบัณฑิตวิทยาลัย โดยภาพรวมแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อศึกษาในรายด้านพบว่า ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัยมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ

ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยที่ในกลุ่มดังกล่าวมา ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ มีเพียงด้านความพอใจในรายได้ที่ แม้ว่าแทบทุกกลุ่มจะแสดงว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่ก็ยังแสดงให้เห็นความแตกต่างของข้าราชการคณะเทคโนโลยีการเกษตร กับข้าราชการสำนักงานอธิการบดี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ลักษณะดังที่ปรากฏอาจเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของแบบการบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัยกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งบรรยากาศในองค์กร เช่น ความสามัคคีในกลุ่มผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านจิตใจที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ หากบรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยการแข่งขัน อาจทำให้นักพลเกิดการกดดันมากเกินไปและอาจส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจอร์จและบริฟ (George and Brief, 1992 : 310-329) ที่พบว่าบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

2.7 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากทั้งสองกลุ่มทำงานที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันอย่างไรก็ตาม ข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยที่ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยกว่าข้าราชการวุฒิสองระดับปริญญาตรี ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานข้าราชการวุฒิสองระดับปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการวุฒิปริญญาตรี อาจจะเนื่องจากข้าราชการที่มีวุฒิสองระดับปริญญาตรียกมีตำแหน่งที่สูงกว่า อาจได้รับความไว้วางใจให้ทำงานในตำแหน่งบริหาร และมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่พอเพียง และทำให้มีขวัญในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ โดยส่วนรวม มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมาก คาดว่าน่าจะเป็นเพราะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน หรือมีผลต่อจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงควรคงสภาพการสนับสนุนข้าราชการในปัจจัยเหล่านี้ หรือสร้างเสริมให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่าได้เป็นเจ้าของผลงานที่ตนได้กระทำ มีความสำคัญต่อข้าราชการและข้าราชการยัง มีขวัญในการปฏิบัติงานเรื่องนี้ในระดับน้อย ผู้บังคับบัญชาจึงควรศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

3. ในด้านการยอมรับนับถือในเรื่องการให้ความสำคัญกับบทบาทของข้าราชการยังมีอยู่น้อย ผู้บังคับบัญชาควรรหาโอกาสให้ข้าราชการแสดงความสามารถตามบทบาทอย่างเต็มที่และให้การสนับสนุน ไม่ว่าจะโดยวาจาและการกระทำอื่น ๆ รวมทั้งการให้งบประมาณในการดำเนินงานตามแนวคิดใหม่ ๆ ของข้าราชการ

4. ในด้านความรับผิดชอบ ข้อมูลแสดงถึงการขาดอำนาจในการตัดสินใจของข้าราชการในการปฏิบัติงานของตน การกระจายอำนาจเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการตัดสินใจ อาจทำให้งานบริการทางวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ข้าราชการทุกกลุ่มมีความกังวลเรื่องรายได้ ดังนั้นในการหารายได้เสริมและการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม อาจช่วยลดความกังวลลงและเพิ่มความสามารถในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น

6. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูงควรได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สำนักงานที่อาศัยเทคโนโลยีใหม่ อาจโดยการจัดเวลาการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในช่วงที่เหมาะสม เช่นอาจร่วมมือกับสถานประกอบการเอกชน เพื่อให้เข้ารับการฝึกในเวลาที่เหมาะสมของข้าราชการเอง

7. ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรมีการแข่งขันกันสูง จึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่จะเพิ่มความสามารถในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและช่วยเสริมกำลังใจแก่ข้าราชการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระบบการบริหารงานในสายบริการทางวิชาการทั้งระบบ เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบาย กำหนดตัวบุคคล การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและเสนอรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

2. ควรศึกษาบรรยากาศองค์กรภายในบัณฑิตวิทยาลัยอย่างละเอียด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนแก้ไขต่อไป

3. ควรศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม เช่น ผู้บริหาร ,ข้าราชการสาย ก และ สาย ค เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันที่สมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองแผน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบัน. รายงานสถิติการศึกษา

คลังข้อมูล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระจอมเกล้า, 2539.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, 2529.

คำรณ แพงไพบรี. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง.

วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง, 2534. อัดสำเนา.

จิรภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน

อุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อัดสำเนา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. “ภาวะผู้นำและขวัญ.” มิตรครู. 5(23) : 54 - 55 ; มีนาคม 2524.

ชารี มณีสร. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2521.

ชัยชาญ ศรีทรง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา

จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ชุมพล บุญชู. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครราชสีมา.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.

อัดสำเนา.

ญาณสังวร, สมเด็จพระ. “บทความ-สารคดีน่ารู้.” ประชาสัมพันธ์. 1 : 2 ; ตุลาคม 2527.

ณัฐพล ขันธไชย. “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน,” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.

14(4) : 444 - 474 ; ตุลาคม 2517.

ทวี ฉาวโร. แบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

อัดสำเนา.

เทพเวที, (ประยุทธ์ ปยุตโต) พระ. การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. กรุงเทพฯ :

อมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2532.

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

2529.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมและมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ธีระศักดิ์ คำบรรณารักษ์. “แรงจูงใจ,” ใน เอกสารการอบรมเรื่อง ศิลปในการทำงาน.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.

นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ณศ, 2523.

นิพนธ์ จิตติภักดิ์. “ขวัญ: ปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน,” สารพัฒนาหลักสูตร. (34) :

56-58 , มกราคม 2528.

นิพนธ์ จิตประสงศ์. ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2524.

เนาวรัตน์ วิไลชนม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2523.

บุญเสริม วิสกุล. รายงานการสัมมนาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดทบวง, 6 - 8 กันยายน, 2528.

บุญเสริม เพเพชร. รายงานการสัมมนาเรื่อง วิเคราะห์ความแตกต่างความก้าวหน้าข้าราชการ

พลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน

มหาวิทยาลัย 2507. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2525. อัดสำเนา.

ปรีชา ไตรโพธิ์. ขวัญศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พรานนก,

2534.

พิรพต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

อัดสำเนา.

พิศเพลิน สงวนพงษ์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.

- ไพศาล หวังพานิช. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- มรกต โกมลดิษฐ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์. จงกลณี เจริญสุข เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่งานการเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2540.
- มหาวิทยาลัย. ทบวง. รายงานการวิจัยเรื่อง ผลิภาพการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รุ่นปีการศึกษา 2514 - 2519. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527.
- _____. บทบาทและผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศข) ในเขตภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มาลินี แซ่เตี๋ง. ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- โยธิน ศันสนยุทธ. “มนุษย์สัมพันธ์,” จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2530.
- รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536. อัดสำเนา.
- ระพีพร สมุทรผ่อง. ขวัญของลูกจ้างประจำโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 5. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- รัตนา สุขปริดา. การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- ลจิตร แฝ่วสกุล. ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ผู้ปกครองบังคับบัญชา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร, 2521.
- วิทวัส ตรีศักดิ์ศรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จงกลณี เจริญสุข เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2540.
- วีรเทพ สุวรรณสว่าง. ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปรียุณานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- ศิริ ทิวะพันธุ์, พลตรี. แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร. กรุงเทพฯ : 2528. อัดสำเนา.
- ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2507 แก้ไข กฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519. ม.ป.ป.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. “ขวัญนั้นสำคัญไฉน,” จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 1(5) : 3 ; สิงหาคม - กันยายน 2528.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : เจริญรัตน์การพิมพ์, 2529.
- สมคิด บางโม. “ขวัญ,” มิตรครู. 24(21) : 23 - 24 ; พฤศจิกายน 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมพร คงสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.
- สมพร สุทัศนีย์, มรว. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ บช.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- สายสุนี ฤทธิรงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

สายสุดา คชเสนี. ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

สิริพันธ์ เดชพลกรัง. ขวัญของข้าราชการห้องสมุดและความสัมพันธ์ผู้นำและการเข้าสู่
ตำแหน่ง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร, 2532. อัดสำเนา.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. “การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดกำลังขวัญของณัฐพล
ชั้นไชย.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 21(3) : 415 - 434 ; กรกฎาคม 2524.

สุวันนา ทองสีสุขใส. “การพัฒนากุศลกรสายบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย,”
วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการส่งเสริมการสอน. 5(2) : 4 - 7 ; กันยายน 2537.

สุเมธ เดียวอัศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.

เสริม พัดชุมพร. การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในทรรณะของผู้
บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2536.

โสภณ หาสิตะพันธ์. สภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทาง
วิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารแบบผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

_____. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2534.

สำเนาวิ ขจรศิลป์. รายงานผลการวิจัยเรื่อง การศึกษากำลังของขวัญของข้าราชการฝ่าย
กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยประเทศไทย 2525. กรุงเทพฯ : กองกิจการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2525.

สวัสดิ์ สกฤตไทย และเกษม สุวรรณกุล. “การบริหารงานบุคคล,” ใน เอกสารรายงานการ

- สัมมนาเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2525.
- อรรถพ บุญยรัตพันธุ์. “การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย,” เทศาภิบาล.
77(9) : 20 - 26 ; กันยายน 2525.
- อรุณ ศรีวรรณธนาช. ขวัญของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒสงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- Adams, J.S. “Inequity in Social Exchange,” In R.M. Steers and L.W.Porter (Eds.) Motivation and
Work Behavior. New York : McGraw-Hill, 1975.
- Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harward University Press, 1972.
- Brech, E.F.L. Principle and Practice of Management. London : Longman, Green and
Co., Ltd., 1966.
- Davis, Keith. Human Relation at work. New York : McGraw - Hill Book Co., Inc, 1962.
- Davis, Reith. Human Relation at work : the Dynamics of Organizational Behavior. 3rd
ed. Tokyo : Kogakusha, 1967.
- Davis, Ralph Currier and Alan C. Filly. Principles of Management. New York :
Alexander Hamilton Institute, 1977.
- Eberhardt, Matthew John. “The Relationship Between Administrative Visibility and Teacher
Perception of Faculty Morale,” Dissertation Abstracts International. University of
Virginia : EDO, Feb. 1997. Copyright.
- Edward, Allen Louis. Technique of Attitude Scale Construction. New York : Appleton
Century Crafts, 1957.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education 5th ed. Tokyo :
McGraw - Hill, 1981.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw - Hill
Book Company, 1967.
- Fowler, Dee Oscar. “The Relationship of shared Decision-making on Teacher Morale :
Implications for Middle school administrations,” Dissertation Abstracts
International. The University of Alabama : EDO, December, 1996. Copyright.

- George, J.M. and A.D.Brief. "Feeling Good-Doing Good : A Conceptual Analysis of the Mood at Work Organization Spontaneity Relationship," Psychology Bulletin, 112 : 310-329, 1992.
- George, J. M . and G .R .Jones. "The Experiance of Work and Turnover Intensions : Interactive Effects of Vaule Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood," Journal of Applied Psychology, 81(3) : 318-325, 1996.
- Geuion, Dean R. Morality in America Politics. New York : Harper, 1976.
- Hackman. J. R . and E. E .Lawler. "Employee Reaction to Job Characteristics," Journal of Applied Psychology, 55 : 259-286, 1971.
- Halman, Theo and William G. Scott. Management in the Modern Organization. 2nd ed. Boston : Houghton Mifflin, 1974.
- Hazt, F. Watson. "Positive Teacher Morale : The Principals's Responsibility," NASSP Bulletins. 60 : 4 - 7 ; April, 1976.
- Herzberg, Frederick. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- _____. "One More Time : How Do You Motivate Employee," Harvard Business Review. 44-78 ; January-February , 1968.
- Holmes, T. H . and R. H .Rahe. "The Social Readjustment Rating Scale," Journal of Psychosomatic Research. 11 : 213-218 ; 1967.
- John V. Morris. "Factors Influencing Job Satisfaction Dissatisfaction Among Faculty in Selected Private Liberal Arts Colege," Dissertation Abbsraccts International. 33 January, 1979.
- Jones, Gary Allan. "The relationships among Teacher Attitudes Toward Staff Development, Job Satisfaction, and Organizational Morale in an Educational Setting," Dissertation Abstractes International. June, 1996. Copyright.
- Jones, Randal Earl. "Teacher participation in site-Based Management : Its Effect on Faculty Morale and Student Achievement," Dissertation Abstractes International. Feb, 1996. Copyright.
- Jucius, Micheal J. Personnel Management. Illionis : Richard P. Irwin, Inc., 1971.

- Krejcie, Robbert V. Morgan Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610 ; Autumn, 1970.
- Lawler, E. F . and L. W .Porter. "The Effects of Performance on Job Satisfaction." Industrial Relations. 20 : 20-28 ; 1967.
- Locke, E. A .Nature and Causes of Job Satisfaction," In M.Dunnette (Ed.) Handbook of Industrial and Organization Psychology. New York Rand-McNally, 1976.
- Mayo Elton. The Human Problem of an Industrial Civilization. New York : Macmillan, Co., 1933.
- McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B. Eddys. Behavioral Science and Manager's Role. Washington, D.C., 1960.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Moore, David and Robert K Burns. "How Good is Good Morale," Factory Management and Maintenance. February, 1959.
- Pigors, Poul and John William. Personnel Administration : A Point of View and a Method. 9th ed. New York : McGraw - Hill, 1981.
- Popkin, M . K . and others. "Recent Life Changes and Outcome of Prolonged Competitive Stress," Journal of Nervous and Mental Disease, 163 : 302-306, 1976.
- Smith, F. J . "Work Attitudes as Predictors of Attendance on a Specific Day," Journal of Applied Psychology, 62 : 16-19 ; 1977.
- Stan, Kossey. The Human Side of Organization. New York : Harper & Row, 1983.
- Yoder, Dale. Personnel Principle and Policies. New York : Prentice - Hall, 1959.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขบริการทางวิชาการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

.....

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขบริการทางวิชาการ (สาย ข) ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นสภาพจริงเกี่ยวกับส่วนตัวของท่าน

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ ระบุ.....ปี
3. สถานภาพ () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. หย่า, หม้าย () 4. อื่น ๆ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระบุ.....ปี
5. ระดับตำแหน่ง () 1. ระดับ 3 () 2. ระดับ 4
 () 3. ระดับ 5 () 4. ระดับ 6
 () 5. ระดับ 7 () 4. สูงกว่าระดับ 8
6. หน่วยงานที่สังกัด
 () 1. สำนักงานอธิการบดี () 2. สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
 () 3. สำนักหอสมุดกลาง () 4. สำนักทะเบียนและประมวลผล
 () 5. บัณฑิตวิทยาลัย () 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 () 7. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ () 8. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 () 9. คณะวิทยาศาสตร์ () 10. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 () 11. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. วุฒิการศึกษา () 1. ปริญญาตรี () 2. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณา ถ้าท่านเห็นด้วย
อย่างน้อยเพียงใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความเห็น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านมีความพอใจต่อผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยเมื่อท่านทำ งานประสบความสำเร็จ					
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้น					
4	ผลงานของท่านถูกผู้อื่นแย่งชิงไป					
5	ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะของท่าน					
7	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับ ผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอิสระในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของท่าน					
9	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ท่านเป็นอย่างดี					
10	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับ บทบาทของท่าน					
11	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ ท่านมีความก้าวหน้า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์ในตำแหน่ง					
13	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา งานในหน้าที่อยู่เสมอ					
14	ผลงานที่ท่านได้รับพิจารณาด้วยความ เป็นธรรม					
15	ท่านพอใจการประเมินผลงานประจำปี					
16	ตำแหน่งงานของท่าน ไม่มีโอกาสก้าว หน้า					
17	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาต่อ					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับ ผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน					
19	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติ งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมาย					
20	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
21	ท่านพอใจและภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่					
22	ถ้ามีโอกาสท่านจะโอน,หรือย้ายไปยัง หน่วยงานอื่น ๆทันที แม้จะมีตำแหน่ง ที่ใกล้เคียง					
23	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่ ไม่ทอดลอย แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้น บ้าง					
25	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านคิดเสมอ ว่าจะตั้งใจทำให้ดีที่สุด					
26	ท่านพยายามคิดหาทางปรับปรุงการ ทำงานให้ดีขึ้น					
27	ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งกันและ กันเป็นอย่างดี					
28	ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ ท่านจะมาทำ งานเสมอไม่ยอมขาดงาน					
29	งานที่ยุ่งยากและมีปัญหาท่านมักจะ เก็บงานนั้นเอาไว้ก่อน					
30	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและงาน เป็นอย่างดี					
31	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ได้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
32	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน					
33	ผู้บังคับบัญชาตำหนิหรือลงโทษท่าน ด้วยเหตุผล					
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและ ดูแลในการปฏิบัติงานของท่านได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำ ปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อขัดข้องใจ ในด้านวิชาการ โดยทั่วไปได้อย่างดี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
36	ผู้บังคับบัญชาชอบโยนความผิดให้ ท่านเสมอ					
37	ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา					
38	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่นปิด แข่งปิดขากัน					
39	เพื่อนร่วมงานมีการประสานงาน ทำ ให้งานที่ปฏิบัติ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
40	ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ เพื่อนร่วมงานของ ท่านจะไม่ลา หยุคราชการเลย					
41	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสาน งาน และปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่					
42	เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วน ตัว หรือการงานเพื่อนร่วมงานจะให้ ความช่วยเหลือ					
43	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่อง ส่วนตัว ท่าน มักจะปรึกษากับ เพื่อนร่วมงาน					
44	เงินเดือนของท่านเพียงพอในการ ดำรงชีพของตนและครอบครัว					
45	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและรักษา ผลประโยชน์ให้โดยทั่วถึง					
46	หน่วยงานได้จัดบริการและสวัสดิการที่นอก เหนือตามสิทธิที่ได้รับให้เหมาะสม					
47	หน่วยงานของท่านไม่รักษาผลประโยชน์ ของท่านตามสิทธิที่ควรได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่มีจำนวนที่ เหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงานของ ท่าน					
49	ท่านพอใจสถานที่ซึ่ง ท่านปฏิบัติงาน อยู่					
50	บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมี ความเป็นกันเอง และช่วยเหลือกัน เป็นอย่างดี					
51	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องใช้ในการปฏิบัติ งานอย่างเพียงพอ					
52	ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ พอเพียง					
53	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับ บัญชาเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีปัญหา					
54	ท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการ แสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน					
55	ท่านมีความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัย ทั้งด้านชีวิตและ ทรัพย์สินในการ ปฏิบัติงาน					
56	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับงานด้วยความมั่นใจ					

ตอนที่ 3 โปรดระบุปัญหาที่ท่านคิดว่าหนักใจที่สุดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ
ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

แผนกวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวจงกลณี เจริญสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจสำหรับข้าราชการ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขให้ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงเนื้อหาสาระ ซึ่งจะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคำตอบของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ที่มีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจงกลณี เจริญสุข)

ผู้วิจัย

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1131

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2541

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวจกณิ เจริญสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. จารุวรรณ สกุลคู่ ประธาน

ดร. สุวพร ตั้งสมรพงษ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และขอ
ขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.258-4119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1615

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวจงกลณี เจริญสุข เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. จารุวรรณ สกุลฤๅ ประธาน

ดร. สุวพร ตั้งสมวรพจน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอกความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสังกัดสถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนมกราคม 2541

เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และขอ
ขอบคุนในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.258-4119

แผนวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวจงกลณี เจริญสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจสำหรับข้าราชการ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขให้ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ให้บรรลุผลยิ่งขึ้น โดยมี ดร. จารุวรรณ สกุลกู เป็นประธานกรรมการและ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นกรรมการ

การวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านด้วยความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งและถือว่าเป็นความลับของท่านจะนำผลมาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และการเสนอผลในรูปของส่วนรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจงกลณี เจริญสุข)

ผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจงกลนี เจริญสุข
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักอาคารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 5
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2540	กศ.ม. (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

378.112

๑.158

๑.5

บทคัดย่อ

ของ

จงกลนี้ เจริญสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของไลเคิร์ท กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2540 จำนวน 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test , One Way Analysis of Variance และ Scheffe' Method

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก การศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการชายและหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ข้าราชการที่มีอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกับข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี และ 31-35 ปี และข้าราชการกลุ่มอายุ 21-25 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบแตกต่างจากข้าราชการกลุ่มอายุ 26-30 ปี
4. ข้าราชการสถานภาพโสด และสถานภาพหย่า , หม้าย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับข้าราชการที่สมรสแล้ว นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป
ข้าราชการที่มีประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือ
6. ข้าราชการระดับ 5 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ขึ้นไป ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และข้าราชการระดับ 3 และระดับ 4 มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ 7 ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
7. ข้าราชการสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

THE MORALE OF ACADEMIC SERVICE STAFF IN KING MONGKUT'S
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

AN ABSTRACT
BY
CHONGKOLNEE CHAROENSUK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education at
Srinakharinwirot University
May 1998

The purposes of this study was to investigate and compare job morale of academic service staff at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang among seven variables : gender , age , marital status , work experiance , position rank , office , and education level. The factors studied included : achievement , recognition , advancement work itself , responsibility , supervision , relation with supervisors and peers , job benefits , work condition and job security. The instrument used wad a 56-item five-point Likert type rating Scale. Arithmetic mean , standard deviation , t-test , One Way analysis of variance , and Scheffe' method were used for data analysis.

The results were as follows :

1. Job morale of academic service staff at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang in all aspects combined was at high level. When investigated further , it was found that in the area of achievement , work itself , responsibility , supervision , and job security the staff had high level of job morale and moderate level in other areas.
2. Male differed from female on relation with supervisors and peers aspect.
3. Staff with age group 21-25 years differed from 26-30 years and 31-35 years age group on achievement , and staff age group 21-25 years and 26-30 years differed on job responsibility.
4. Staff with single and divorced/widower marital status differed from married staff on the areas of achievement , recognition , work itself , advancement , job security , and on all areas combined.
5. Staff with 11-15 years of work experiance had different levels of job morale from those with 1-5 years and more than sixteen years work experiance. Staff with more than sixteen years work experiance also differed from the others on job security area.
6. Staff with work position level five held different level of job morale from staff with work position level seven and level eight and upper on the aspect of recognition , and staff with work position level three and level for differed from those with level seven on work condition aspect.
7. Staff at Graduate School differed from Staff at the rector's office , faculty of engineering , faculty of industrial education , and faculty of information technology on all aspects of job morale combined.

8. Staff with different educational levels did not differ on job morale as a whole but differed on the area of responsibility and work condition.