

ขวัญและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

14 ต.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์
ของ
ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
เมษายน 2540
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**

**บทคัดย่อ
ของ
ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
เมษายน 2540**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ รวมทั้งศึกษาว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปรดังกล่าวและองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน ทั้งจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังได้ศึกษาประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญ ตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ตัวแปร คือ 1. ระดับขวัญในการทำงาน 2. ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง 3. ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 150 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามทางชีวสังคม แบบวัดองค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านจิตใจ แบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและแบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบค่า t (t-test)

ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้

1. ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับขวัญปานกลาง
2. องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองมากกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม
3. องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มากกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม

4. ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขั้วญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มีประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนด้านเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขั้วญตัวแปรตัวเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิภาพของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า ภาวะผู้นำที่ไม่ดี ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า ส่วนที่เหลืออีก 9 ตัวคือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

MORALE AND JOB PERFORMANCE OF DIVISION C PERSONNEL
AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY,
NORTH BANGKOK.

AN ABSTRACT
BY
TARNTIP PHARKSUWAN

Presented in partial fulfilment of the requirements for the
Master of Education degree in Development Psychology
at Srinakharinwirot University
April 1997

This study has the purpose of studying the level of working morale, which is comprised of 8 psychological variable factors, being, leadership, working environment, opportunity, satisfaction at work, security, welfare, and acceptance. This includes the complement to the moral which also comprises of 8 psychological factors and 4 morale bio-social factors are period of official age , actual age, level of education and sex They are influential in predicting the efficiency of work performance, both in self assessment and assessment by the superior. Further, study is made of the effect of self assessment and assessment by the superior. In the group there is the component of morale of there are factors of morale of the same variable at different level. The dependent variables used in this study are 1. The Level of Morale at Work, 2. Effect of work performance of self assessment, 3. Effect of work performance from assessment by superior. The sample group used in the study are the Devision C Personnel at King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok of 150 officials, there were randomly selected. The tools used in collecting information are Inquiry Form in Biosociology, Measurement Form of Morale at Work in psychological factors, Form for measuring effect from the report in self assessment and from the assessment of the superior. The statistics used in analysis of information are the Average and Variable, Multiple Regression Analysis and t-test.

The important result of the study are :

1. The Devision C Personnel at King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok the morale in medium.
2. The morale factor in psychological factors are influential in predicting the effect of work performance the report through self assessment more than the variable in bio-sociology.
3. The effect of morale in psychological factors are influential in predicting the effect of work performance the report through assessment by the superior more than the variable in bio-sociology.
4. The effect of the report from self assessment by the Devision C Personnel. In the group of the morale factor with the same variable but at different level, it is found that condition of good leadership, good working environment, high opportunity to progress, high working satisfaction, high working security, high welfare and high

acceptance, have greater effect of work performance from self assessment than condition of low leadership, low working environment, low opportunity to progress, low working satisfaction, low working security, low welfare and low acceptance, while the salary, period of official age, actual age, level of education and sex are not different

5. The effect of the work from the assessment of the superior of the division C Personnel , in the group with same factors and different level, it is found that condition of good leadership, high working security; and high acceptance has greater effect of work performance from the assessment of the superior than low leadership, low working security, and low acceptance, while the remaining 9 factors, being salary, working environment, progress opportunity, satisfaction in the work, welfare, official age, actual age, level of education and sex are not much different.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผศ. ดร. นวลละออ สุภาพล)
..... กรรมการ
(อ.ธีรพงษ์ วิริยานนท์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผศ. ดร. นวลละออ สุภาพล)
..... กรรมการ
(อ.ธีรพงษ์ วิริยานนท์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.ประณต คำจิม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ. ดร. นวลละออ สุภาผล อาจารย์ธีรพงษ์ วิริยานนท์ ที่เป็นผู้ให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มแรกด้วยดีเสมอมา อีกทั้งขอขอบคุณท่านอธิการบดี และรองอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตลอดจนหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่และข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ได้ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ธำรทิพย์ ภาคสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายในการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
ประโยชน์ของการวิจัย	7
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ขวัญในการทำงาน : ความหมายและความสำคัญ	14
ความหมายและของขวัญและขวัญในการทำงาน.....	16
ความสำคัญของขวัญในการทำงาน.....	17
ประโยชน์ของขวัญในการทำงาน.....	18
ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน.....	19
ความสัมพันธ์ของขวัญในการทำงาน... ..	20
ปัญหาการขาดขวัญในการทำงาน.....	22
วิธีการศึกษาสำรวจ หรือวัดขวัญในการทำงาน	23
งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน.....	24
สมมติฐานในการวิจัย	33
กรอบความคิดในการวิจัย	35
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	36
กลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
วิธีดำเนินการวิจัย	45

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การกำหนดคะแนนเกณฑ์	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
5 สรุปและอภิปรายผล	80
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	80
ข้อเสนอแนะทั่วไป	87
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	48
2 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	48
3 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	49
4 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้าน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	49
5 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้าน ความมั่นคงในหน้าที่ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	50
6 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงาน ของตัวแปรด้านสวัสดิการ ของ ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.....	50
7 คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านการได้รับ การยอมรับของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	51
8 เปอร์เซ็นต์การทำนายและตัวทำนายประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเอง โดยใช้องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ การได้รับการยอมรับ และองค์ประกอบด้านชีวิตสังคม 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา เป็นตัวทำนาย.....	52

9	เปอร์เซ็นต์การทํานายและตัวทํานายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา โดยใช้องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ การได้รับการยอมรับ และองค์ประกอบ ด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร คือ เพศอายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา เป็นตัวทํานาย	53
10	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมิน ตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านเงินเดือนสูงกับเงินเดือนต่ำ	54
11	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผล ของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของด้านตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่ดีกับภาวะผู้นำที่ไม่ดี	55
12	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานต่ำ.....	56
13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้ามาก กับโอกาสก้าวหน้าน้อย	57
14	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญใน การทำงานของตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานสูงกับความพึงพอใจต่ำ	58
15	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของตัวแปรด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง กับ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ	59

16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของตัวแปรด้านสวัสดิการสูงกับสวัสดิการต่ำ.....	60
17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการ ทำงานของตัวแปรด้านการยอมรับสูงกับการได้รับการยอมรับต่ำ.....	61
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี อายุราชการมากกับอายุราชการน้อย.....	62
19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีอายุตัวมาก กับอายุตัวน้อย.....	63
20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีระดับการศึกษา สูงกับระดับการศึกษาต่ำ.....	64
21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่เป็นเพศชาย กับเพศหญิง.....	65
22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี ขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านเงินเดือนสูงกับเงินเดือนต่ำ.....	67
23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี ขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่ดีกับภาวะผู้นำที่ไม่ดี.....	68

24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานต่ำ.....	69
25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้ามากกับโอกาสก้าวหน้า ในการทำงานน้อย.....	70
26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี ขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานสูงกับความพึงพอใจในงานต่ำ..	71
27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี ขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านความมั่นคงในหน้าที่สูงกับความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ.....	72
28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านสวัสดิการสูงกับสวัสดิการต่ำ.....	73
29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี ขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับสูงกับการได้รับการยอมรับต่ำ.....	74
30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีอายุราชการมากกับอายุราชการน้อย.....	75
31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีอายุตัวมากกับอายุตัวน้อย.....	76

32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีระดับการศึกษาสูงกับระดับการศึกษาดำ.....	77
33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | |
|--|----|
| 1 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับผลผลิตในการทำงาน | 21 |
| 2 กรอบความคิดในการวิจัย | 35 |

บทที่ 1

บทนำ

ในการบริหารงานของหน่วยราชการหรือองค์กรใดก็ตาม การจะดำเนินงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยราชการนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีทรัพยากรทางการบริหาร 4 ประการอย่างสมบูรณ์เพียงพออัน ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุหรือทรัพยากร (Material) คน (Man) และการบริหาร (Management) (ศิริประภา ถมกระจำน. 2517 : 1) ทรัพยากรดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของหน่วยงานและองค์กรของตนให้มากที่สุด ซึ่งในจำนวนทรัพยากรทั้ง 4 ประเภทดังกล่าว คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกสรรให้เข้ามาทำงานในหน่วยงานหรือ องค์กรโดยคัดเลือกคนที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ (Put a Right Man in a Right Job) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521 : 57) .

ในการเข้าทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของเขาเอง ซึ่งมีทั้งความต้องการทางชีววิทยา (Biological Needs) และความต้องการทางสังคม (Social Needs) หากความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการออกไปจากองค์กรหรือไม่ก็ทำงานด้วยความตั้งใจน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของงานลดลงตามไปด้วย องค์กรและบุคคลที่ทำงานในองค์กร จึงมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน คือ องค์กรมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกจะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการทดแทน .

จากคำกล่าวข้างต้นที่ว่า บุคคลมีความต้องการทั้งทางด้านชีวภาพและทางด้านสังคม เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนสำหรับเลี้ยงชีพแล้ว บุคคลยังมีความต้องการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อแสดงผลงานให้ประจักษ์ (Moroch and Herbert. 1985 : 84) ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเองย่อมจะท้อถอยหมดกำลังใจและไม่อยากปฏิบัติงานในองค์กรอีกต่อไป ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นการแสดงถึงขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานต่ำ (เสถียร แก้วเขียว. 2534 : 13) .

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร นักวิชาการทั่วไปเห็นว่าปัจจัยพื้นฐานมีอิทธิพลต่อการทำงานของมนุษย์ในองค์กรซึ่งสามารถแบ่งออกให้เป็นปัจจัยภายนอก

องค์การและปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยภายนอกองค์การ หมายถึง สภาพความเป็นไปทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมเทคนิค วิทยาการ รวมทั้งค่านิยมทางวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยภายในองค์การหมายถึง ลักษณะของการจัดการวิธีการบริหารงาน นโยบายขององค์การ ลักษณะผู้นำ รวมทั้งระบบการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษ ส่วนนี้เป็นบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมด้วย (สมยศ นาวิการ และมุสดี สุมาคม. 2520 : 4-7) ซึ่งในส่วนของปัจจัยภายในองค์การดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญมากกว่าปัจจัยภายนอกองค์การ

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะทำงานในหน่วยงานหนึ่ง ถ้าต้องการจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนที่มีอยู่ให้เต็มที่แล้ว ยังจะต้องมีสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ มีแรงผลักดันและสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้น ให้บุคคลพยายามที่จะใช้ความสามารถและทักษะดังกล่าวอย่างเต็มที่ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารภายในหน่วยงานหรือองค์การนั้น

สำหรับการทำงานของข้าราชการไทย เมื่อเราพิจารณาถึงระบบราชการของไทย จะพบว่าระบบราชการไทยนั้นประกอบด้วยข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นจำนวนมาก อาจถือได้ว่าระบบราชการเป็นแหล่งทรัพยากรบุคคล ผู้มีความรู้ความสามารถแหล่งใหญ่ที่สุดของประเทศ (อรุณ รักธรรม. 2530 : 43) ดังนั้นข้าราชการจึงเป็นกำลังสำคัญในการบริหารบ้านเมืองโดยส่วนรวมให้มีความเจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังที่ อัลบร็อว (Albrow. 1959 : 414) กล่าวไว้ว่าระบบราชการได้แก่ องค์การที่ปกครองโดยบรรจุข้าราชการทั้งหลาย ข้าราชการแต่ละคนในส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อผลงานของสำนักงานราชการนั้น ไม่ว่าจะเป็นสมัยใดข้าราชการแต่ละคน ทั้งที่เป็นบุคคลชั้นผู้บังคับบัญชานั้น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมิจิตใจเสียสละโดยเห็นแก่ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญที่สุด

อย่างไรก็ตามแม้ว่าระบบราชการไทย จะประกอบด้วยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากดังกล่าวข้างต้น แต่ก็ดูเหมือนว่าระบบราชการไทยเรากียังไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือการที่ข้าราชการของไทยไม่ได้ใช้หรือไม่ได้มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวเองให้เกิดประโยชน์ต่องานขององค์การมากเท่าที่ควรจะเป็น" (มนูญ วงศ์นารี. 2524 : 63-68)

จากกรณีที่ว่าข้าราชการไม่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่นั้น ได้มีผู้ศึกษาเรื่องนี้พบว่ามีปัญหาหลายประเด็นดังเช่น ไพโรจน์ ลิตปรีชา (2516 : 9-10) ชี้ให้เห็นว่า ระบบราชการไทยมีการจัดรูปงานมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และไม่สะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน ส่วนบัณฑิตการ (บัณฑิตการ (นามแฝง) 2516 : 7) กล่าวว่าเป็นที่ยอมรับ

ว่าข้าราชการของเรายังมีสายเลือดของระบบเจ้าขุนมูลนายแอบแฝงอยู่ ยึดระบบอาวุโสการปฏิบัติงาน ขาดสายใยเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือระเบียบมากกว่านโยบายและขาดความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ วาเร็น (Warren, 1968 : 53-76) กล่าวไว้ว่า “ระบบราชการที่กำหนดด้วยสายการบังคับบัญชา กฎเกณฑ์ และความเข้มงวดไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามความต้องการของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันได้ และในระบบราชการยิ่งถ้ามีความสลับซับซ้อนมากเท่าใด ก็จะมีการแบ่งแยกและสร้างพวกพ้อง และยังพบว่าข้าราชการไทยยังมีลักษณะของความจงรักภักดีในรูปของการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก” ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ ไพโรจน์ ลิตปริชา (2516 : 6-8) ที่ว่า “ลักษณะของความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนตัวเป็นเกณฑ์มากกว่า ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการทำงานตามคำสั่งของหัวหน้า จนลืมถึงหน้าที่อันแท้จริงที่มีต่อส่วนรวม ทำให้มีการทำงานแบบ ‘ผักชีโรยหน้า’ มีการหลีกเลียงความรับผิดชอบ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่อยู่ ปฏิบัติงานก็ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้อื่นเข้ามาให้การบริการแทน นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ไพโรจน์ ลิตปริชา ยังกล่าวต่อไปถึงปัญหาสำคัญอีกปัญหานึ่งว่า ข้าราชการอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ เนื่องจากรายได้น้อยทำให้คนของราชการหันไปประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปกับการรับราชการ และจะหารายได้เพิ่มโดยทางมิชอบทำให้ประสิทธิภาพการทำงานในระบบราชการต่ำลงอีก ลักษณะหนึ่งของระบบราชการคือ ข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ทำให้ขาดแรงกระตุ้นที่จะหาผลประโยชน์ให้องค์กรของตน

โดยภาพรวมปัญหาของระบบราชการไทย เป็นปัญหาทั้งระบบและตัวคนในส่วนของตัวบุคคลเราจะพบว่า ปัญหาความไม่พอใจในงานเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งปัญหานึ่ง (ธวัช วิชัยดิษฐ์, 2525 : 623) อย่างไรก็ตามก็ดีผลของความไม่พอใจในงานของราชการ เป็นเรื่องที่อธิบายหรือแสดงด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ยากโดยเฉพาะผลบางอย่างที่เป็นตัวแปรสำคัญ แสดงอาการความไม่พอใจเป็นเรื่องที่ไม่สามารถนำมาอภิปรายได้เลย เช่น ผลที่ทำให้เกิดอัตราการเปลี่ยนแปลงงานหรือการออกจากการงาน เป็นต้น แม้บางคนอาจให้เหตุผลว่าเกิดจากภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดแรงงานภายนอก แต่การพิจารณาผลกระทบในด้านอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุ เช่น ความไม่พอใจในงานก็สามารถพิจารณาได้ชัดเจนพอสมควร นอกจากนี้ยังมีอาการอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การขาดความเอาใจใส่ และขาดความกระตือรือร้นในงาน การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น แต่ถ้าขาดความเข้าใจในการเปรียบเทียบระบบราชการในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ก็สามารถสะท้อนให้เห็นสาเหตุของปัญหาความไม่พอใจในงานของข้าราชการได้ใน

ระดับหนึ่ง เช่น คำกล่าวที่ว่า 'ระบบราชการคือระบบเข้าขามเย็นขาม' 'ไม่หยุดไม่ถอยเห็นจะอยู่ไม่ไหว' 'ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป' 'จันทร์หยุด พุธขาดฟาดสามพัน มาวันเว้นวันสองพันห้า มาทุกวันได้พันกว่า ฯ' (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 2) อย่างไรก็ตามแม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานจะยังมีข้อโต้แย้งกันอยู่ แต่ในแง่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การออกจากงานนั้น มีผลการวิจัยยืนยันค่อนข้างชัดเจน โดยนักวิชาการต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าความพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการขาดงาน และการออกจากงาน เฟดแมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 203) ยืนยันว่าคนงานที่มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำมักจะลาออกจากงาน และองค์การซึ่งมีระดับความพอใจในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการเข้าออกจากงานสูง

ความไม่พอใจในงาน นอกจากมีผลต่อหน่วยงานแล้ว ยังพบว่ามีอิทธิพลต่อปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลทางอ้อมต่อการสูญเสียชั่วโมงการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การจ่ายค่าชดเชย และค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษา เบอร์ก และ เซลส์ (Burke and Selye. 1977 : 41) พบว่าความไม่พอใจในงานมีผลเชื่อมโยงกับอาการเหนื่อยอ่อน การหายใจติดขัด อาการปวดศีรษะ เหนื่อยออก เบื่ออาหาร และท้องอืด และมีผลเกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยเกี่ยวกับแผลฝี ข้ออักเสบ ความดันโลหิต โรคพิษสุรา โรคลม และโรคหัวใจ ในด้านสุขภาพจิตก็เช่นกัน พบว่าทำให้เกิดความวิตกกังวล การลดลงของความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นปฏิกิริยาและการเข้าสังคมน้อยลง อาการเหล่านี้เป็นผลมาจากทัศนคติด้านลบที่มีต่องาน (วรรณภา ณ สงขลา 2530 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kornhauser. 1977)

ปัญหาที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและต่อตนเองเหล่านี้ กล่าวโดยสรุปก็คือ การขาดขวัญในการทำงานของข้าราชการนั่นเอง และจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการ และถ้าขวัญในการทำงานต่ำแล้ว ย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานอย่างยิ่งผู้วิจัยในฐานะที่เคยรับราชการมานานระยะหนึ่งก็เคยมีประสบการณ์ในการทำงานราชการในหลายด้าน แต่ก็ยังไม่สามารถหาข้อสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงาน และผลอันเกิดจากขวัญดังกล่าวของข้าราชการได้ชัดเจนนัก จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญ และผลของเรื่องนี้ในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานของรัฐ โดยใช้กรณีศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เนื่องจากสถาบันดังกล่าวเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันที่ซึ่งผลิตบุคลากรทางด้านวิชาชีพ ที่เป็นประโยชน์และเป็นกำลังสำคัญ ที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ ดังนั้น ข้าราชการที่รับราชการในสถาบันแห่งนี้จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการทำงานสูง เพื่อจะได้ให้บริการทางการศึกษาและช่วยเหลือในการผลิตบุคลากรที่ดีมีความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีข้าราชการหลายสายสังกัดอยู่เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ จำแนกได้ดังนี้

สาย ก ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ มีตำแหน่งในสายงานดังนี้ 1) ศาสตราจารย์ 2) รองศาสตราจารย์ 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4) อาจารย์

สาย ข ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริการทางวิชาการ ซึ่งมีตำแหน่งในสายงานดังนี้ 1) บรรณารักษ์ 2) โสตหัตถศึกษา 3) นักวิจัย 4) ตำแหน่งอื่น ๆ เกี่ยวกับวิชาการ

สาย ค ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร และธุรการ โดยตำแหน่งในสายงานมีดังนี้ 1) อธิการบดี 2) รองอธิการบดี 3) คณบดี 4) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน และสำนัก 5) หัวหน้าแผนกอิสระ 6) รองคณบดี 7) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน และสำนัก 8) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา 9) ผู้อำนวยการกอง 10) หัวหน้ากอง 11) เลขานุการคณะ 12) หัวหน้างาน 13) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 14) เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานธุรการ 15) เจ้าหน้าที่บุคคล 16) เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 17) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 18) นิติกร 19) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 20) เจ้าหน้าที่พัสดุ

จะเห็นได้ว่า ข้าราชการที่ดำเนินการสนับสนุนทางวิชาการนั้นก็คือข้าราชการ สาย ข และสาย ค โดยเฉพาะข้าราชการสาย ค ค่อนข้างจะสำคัญมากเพราะประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ ทั้งระดับสูงสุดและต่ำสุด และจากที่ผู้วิจัยเคยรับราชการในสาย ค มาก่อน ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ แห่งนี้ มีระดับขวัญอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อระดับขวัญในการทำงานที่สำคัญมากที่สุดและรองลงไป รวมทั้งผลของการทำงานอันเกิดจากระดับขวัญที่แตกต่างกันด้วย ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเสนองานวิจัยนี้แก่ผู้บริหารของสถาบันดังกล่าว ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุนและเห็นว่าเป็นเรื่องน่าสนใจ เพราะจะได้ทราบระดับของขวัญและปัจจัยสำคัญที่มีต่อขวัญในการทำงาน รวมทั้งทราบว่าระดับขวัญที่ต่างกัน คือที่มีขวัญสูงกับที่มีขวัญต่ำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนามูลฐานบุคลากรในสายงานนี้ ตามวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสมต่อไป

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของงานวิจัยนี้คือการศึกษาการกิจของพัฒนาการ (Developmental Task) ของวัยผู้ใหญ่ ซึ่งในช่วงนี้ชีวิตการทำงานถือว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญที่สุด ผลการวิจัยเรื่องนี้จะทำให้เห็นว่า การประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัย

ภายในตนเอง และปัจจัยภายนอกที่สำคัญๆ อะไรบ้าง ซึ่งสามารถนำผลวิจัยที่ปรากฏไปประกอบ การพัฒนาภารกิจของพัฒนาการในช่วงนี้ให้สมบูรณ์มากที่สุดได้ด้วย

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปรว่าอยู่ในระดับใด (สูง ปานกลาง ต่ำ) โดยศึกษาผลในแต่ละตัวแปรที่แยกจากกัน
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร มีอิทธิพลทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง มากตัวแปรกว่า องค์ประกอบทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร มีอิทธิพลทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มากกว่า องค์ประกอบทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร
- ✓ 4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเองในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของ ขวัญ ตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน
- ✓ 5. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มที่มีองค์ ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีประชากร ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป็นข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในระดับเจ้าหน้าที่และพนักงานทั้งหมด 298 คน โดยทำการสุ่ม ตัวอย่างมาศึกษา 150 คน

ตัวแปรอิสระ มี 12 ตัวแปร ดังนี้

- | | | |
|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1. เงินเดือน | 2. ภาวะผู้นำ | 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| 4. โอกาสก้าวหน้า | 5. ความพึงพอใจในงาน | 6. ความมั่นคงในหน้าที่ |
| 7. สวัสดิการ | 8. การได้รับการยอมรับ | 9. อายุราชการ |

10. อายุตัว

11.ระดับการศึกษา

12. เพศ

จากองค์ประกอบที่ 12 ตัวแปรนี้ จะเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทแรกได้แก่ องค์ประกอบทางด้านจิตใจ คือ องค์ประกอบที่ (1)-(8) และประเภทที่สองได้แก่ องค์ประกอบทางด้านชีวสังคม คือองค์ประกอบที่ (9)-(12)

ตัวแปรตามมี 3 ตัวแปร ดังนี้

1. ระดับของขวัญในการทำงาน มี 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ
2. ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเอง
3. ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1 เพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ทราบระดับขวัญในการทำงานของข้าราชการ สาย ค ในสถาบันนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ถ้าปรากฏว่าข้าราชการดังกล่าวมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และส่งเสริม อนุรักษ์ เมื่อพบว่าขวัญในการทำงานในระดับสูง

2 เพื่อให้ได้ข้อมูลว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านใดมีความสำคัญมากที่สุดต่อประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ขวัญด้านนั้นให้คงอยู่

3 เพื่อให้ได้ข้อมูลว่า ผู้ที่มีขวัญต่างระดับกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างหรือไม่ และองค์ประกอบของขวัญระดับใดส่งผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด เพื่อส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขขวัญด้านนั้นให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการมีประสิทธิผลในการทำงาน

4 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีโครงสร้างหรือลักษณะการบริหารงานเช่นเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อทราบระดับขวัญด้านสำคัญต่อการทำงานเพื่อส่งเสริมหรือบำรุงขวัญในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสม

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีดังนี้

ตัวแปรอิสระ นิยามของตัวแปรอิสระ ได้แก่ขวัญในการทำงานรวมทั้งองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ 7 ตัวแปร ดังนี้ (องค์ประกอบของขวัญด้านระดับเงินเดือน และองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม ให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง จึงไม่ต้องนิยาม)

ขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลในองค์การหรือในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ซึ่งผลของความรู้สึกนึกคิดนี้จะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ในลักษณะของพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีขวัญในการทำงานสูงจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคคลที่มีขวัญในการทำงานต่ำก็มีลักษณะตรงข้าม คือ แสดงพฤติกรรมที่ยับยั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ มี 7 ตัวแปร ยกเว้นเงินเดือนให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง) แต่ละตัวแปรมีนิยามการปฏิบัติการณ์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึงผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ที่บังคับบัญชาและทำงานร่วมกับลูกน้องในลักษณะต่อไปนี้ ให้ความไว้วางใจ ส่งเสริมและสนใจในชีวิตความเป็นอยู่และความก้าวหน้า ให้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ให้ความสำคัญในความคิดเห็นของลูกน้อง และการตัดสินใจใด ๆ ในการยอมรับของกลุ่ม ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 5 ข้อ และสร้างขึ้นใหม่ตามแนวนี้อีก 10 ข้อ รวมเป็น 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า หน่วย จากจริงมากที่สุด ถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนภาวะผู้นำของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15 - 75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.77 - 15.11 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

ในกรณีแบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีสูงกับต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีต่ำ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านต่างๆ ของสถานที่ทำงาน การมีโครงสร้างและสามารถนำมาใช้ได้ของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การจัดระบบงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการจัดสำนักงาน ตัวแปรนี้วัดโดย

แบบวัดโอกาสก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 3 ข้อ และสร้างขึ้นใหม่ตามแนวนี้อีก 12 ข้อ รวมทั้งหมดเป็น 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วย จากจริงมากที่สุด ถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละคน มีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุด จะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 3.53 - 8.59 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

ในกรณีที่ผู้แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ

3 โอกาสก้าวหน้า หมายถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ให้สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และการศึกษาต่อ การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ การได้เรียนรู้ในวิทยาการใหม่ ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้ และการไม่ติดขัดเงินเดือน

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดโอกาสก้าวหน้าซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) 3 ข้อและของ สุชาติดา ภูส่วง (2527) ข้อ ส่วนที่เหลือ 9 ข้อนั้น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) เพราะฉะนั้นรวมข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วย จากจริงมากที่สุด ถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนโอกาสก้าวหน้าของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านโอกาสก้าวหน้าสูง (มาก) ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำ (น้อย) และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 5.04 - 9.31 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

ในกรณีที่ผู้แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำ

4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความพอใจในนโยบายและระบบการบริหารงาน มีความสุขและความผูกพันกับงานที่ทำ โดยปราศจากความวิตกกังวล รวมทั้งความพอใจที่สามารถแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ รู้สึกว่างานที่ทำท้าทายและมีสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ญัฐพล ชันธไชย (2514) 1 ข้อ และ สุชาติ ภู่อ่าง (2527) จำนวน 4 ข้อ และผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ ญัฐพล ชันธไชย (2514) อีก 10 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วย จากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนความพึงพอใจในงานของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านความพึงพอใจในงานต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.26 - 8.89 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูง กับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจงานสูงส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานต่ำ

5 ความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึงความเพียงพอของรายได้ ความมั่นคงและความต่อเนื่องในตำแหน่งการงานและหน้าที่มีสูง การเปลี่ยนแปลง โยกย้าย รวมทั้งให้ออกหรือการลงโทษ ด้วยวิธีอื่น ๆ กระทำได้ยากมาก

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดความมั่นคงในหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ญัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 2 ข้อ และผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางนี้ อีก 13 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วย จากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนความมั่นคงในหน้าที่แต่ละคน มีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนนผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง กับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่า

มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 2.85 - 8.53 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.82

6. สวัสดิการ หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ และการให้บริการที่จำเป็นแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ คือ การสนับสนุนทางการเงิน รถรับส่ง ที่พัก น้ำดื่ม ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การกู้เงิน ห้องสันทนาการทุนการศึกษาบุคลากร เป็นต้น

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดสวัสดิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ญัฐพล ชันธไชย (2514) 1 ข้อ และสร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวนี้อีก 14 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วย ประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วย จากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนสวัสดิการของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านสวัสดิการสูงส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านสวัสดิการต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 2.75 - 6.69 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84

ในกรณีนี้แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำเฉลี่ยกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานในด้านสวัสดิการต่ำ

7. การได้รับการยอมรับ หมายถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีความรู้สึกที่ดีด้วย

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดการได้รับการยอมรับ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ญัฐพล ชันธไชย (2514) 5 ข้อ และสร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวนี้อีก 10 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 หน่วยจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนการได้รับการยอมรับแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านการได้รับการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่า มีขวัญในด้านการได้รับการยอมรับต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.43 - 9.44 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูง กับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับต่ำ

ตัวแปรตามการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรตาม 3 ตัวแปรคือ

- 1 ระดับของขวัญในการทำงาน
- 2 ประสิทธิภาพผลงานจากการประเมินตนเอง
- 3 ประสิทธิภาพผลงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

แต่ละตัวแปรนิยามปฏิบัติการดังนี้

1 ระดับของขวัญในการทำงาน หมายถึงการจัดระดับขวัญในการทำงานของบุคคลว่า อยู่ระดับใด กล่าวคือ ระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ โดยนำคะแนนเฉลี่ยรวมทุกข้อในแต่ละองค์ ประกอบเฉพาะองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 7 ตัวแปรมาเปรียบเทียบกับคะแนนเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์) คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 คะแนน ความหมายต่ำกว่าเกณฑ์ (ระดับขวัญ ต่ำ) 2.34 - 3.66 คะแนน ความหมายดี ระดับขวัญปานกลาง 3.67 - 5.00 คะแนน ความหมาย ดีมาก (ระดับขวัญสูง)

ธำพรศ มดสุวรรณ

2 ประสิทธิภาพผลงานจากการประเมินตนเอง หมายถึงการรายงานตนเองในการทำงาน ในหน้าที่ ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือแนะนำการทำงานกับผู้อื่นแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับ

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดประสิทธิผลของงานจากประเมินตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตาม แนวของแบบวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นวลละออ สุภาพล (2534) แบบวัดประสิทธิผล ของงานจากการประเมินตนเอง มีทั้งหมด 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วน ประมาณค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด คะแนนประสิทธิผลของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-90 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้ คะแนนสูงแสดงว่าประเมินตนเองมีประสิทธิผลของงานสูงส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าประเมินตนเองมีประสิทธิผลของงานต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนก รายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 3.59 - 7.55 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88

- 3 ประสิทธิภาพผลงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาหมายถึงการรายงานการ

ปฏิบัติงานของลูกน้องจากผู้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าแสดงออก ความสามารถในการแก้ปัญหา การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความไว้วางใจได้

ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางของปริญญาณีพันธ์ของแบบวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นวลละออ สุภาผล (2534) แบบวัดนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ แต่ละข้อ ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุดคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของแต่ละคน มีพิสัยระหว่าง 15-90 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ผู้ที่ตอบไม่จริงที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ และในการนำมาใช้เพื่องานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 7.35 - 9.87 และค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงานของทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าขวัญในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไป

ขวัญในการทำงาน : ความหมายและความสำคัญ

ขวัญในการทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ที่มีขวัญในการทำงานสูงหรือต่ำสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะมาปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมาสม่าเสมอ การเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมของหน่วยงานมากในทำนองเดียวกัน ถ้าองค์การใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญในการทำงานต่ำ มักจะแสดงให้เห็นสภาพการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เช่น การขาดความกระตือรือร้นผลงานที่ออกมาลดลง การมาสาย การลาป่วย การลาพัก การเข้าออกจากงานสูง จะเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ บุคคลปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่เพียงใด (เสถียร แก้วเขียว. 2534 : 13) ราฟม์ (Ralph. 1976 452) ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า ขวัญในการทำงานอาจเทียบได้กับสุขภาพคือ จะเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานอาจมีความหมายได้ทั้งทางสูงและทางต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพที่มีความสำคัญต่อร่างกาย เพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย ดังนั้นหากขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเสื่อมลง ก็จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เช่นเดียวกับสุขภาพ สุขภาพจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละบุคคล ส่วนขวัญในการทำงานก็เป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและความอ่อนไหวของบุคคล

ความหมายของขวัญและขวัญในการทำงาน

ความหมายของ 'ขวัญ' เฉพาะความหมายของ 'ขวัญ' นั้นได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายประการ ที่สำคัญเช่น

พลิปโป (Pilppo. 1975 : 369) กล่าวว่า : "ขวัญคือทัศนคติทางจิตใจหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล และกลุ่มซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงาน"

คอสเซน (Kossen. 1975 : 150) กล่าวว่า : "ขวัญ หมายถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยทั่ว ๆ ไป หรือต่อปัจจัยต่าง ๆ ของงาน เช่น การปกครอง การบังคับบัญชา และค่าตอบแทนในการทำงาน"

จูเชียล (Juciuos. 1967 : 266) กล่าวว่า : "ขวัญคือทัศนคติทางจิตใจ ความสามัคคี หรือความพร้อมเพรียงกัน ภาวะของความเป็นอยู่ที่ดีหรือไปได้ และพลังอารมณ์"

นิโกร (Nigro. 1963 . 383) กล่าวว่า : "ขวัญคือทัศนคติของบุคคลแต่ละบุคคล และกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และที่มีต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์การ"

เดวิส (Davis. 1951 : 553) กล่าวว่า : "ขวัญคือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละคนในองค์การ" นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 101) เป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำต่อสมาชิกด้วยกัน ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

อุทัย หิรัญโต (2516 : 158) : "ขวัญคือสภาวะแห่งจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการแสดงออก ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นุ่คณะ ความเฉื่อยชา ความไม่มีชีวิตชีวา"

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 453) : "ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ"

เสนาะ ดิเียว (2514 : 160) : "ขวัญคือสภาพทางจิตใจซึ่งเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การ"

จากคำจำกัดความของขวัญต่าง ๆ เหล่านี้ จะเห็นได้ว่าความหมายของ "ขวัญ" นั้นได้ครอบคลุมไปถึงความหมายของ "ขวัญ" ในการทำงาน ด้วยโดยสรุปได้ว่า "ขวัญ" หมายถึงสภาพทางจิตใจของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดี หรือไม่ดี ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน อันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของขวัญในการทำงาน

แม้ว่าความหมายของ 'ขวัญ' จะมีความหมายกว้างถึง 'ขวัญในการทำงาน' ดังกล่าวแล้วข้างต้นแต่ก็มีผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ ได้ให้ความหมายของคำนี้โดยเฉพาะเจาะจง ที่สำคัญได้แก่ ความสนใจของนักจิตวิทยา ซึ่งได้มีการประชุมของนักจิตวิทยา 10 คน ที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1940 และได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานว่าขวัญในการทำงาน คือความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและในตัวเอง (Irwin, 1941 : 38) และได้สรุปความคิดของสทาร์ (Stahl) ไว้ว่า 'ขวัญในการทำงาน เป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้เป็นโปรแกรม' จุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ 1) ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่ม ที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม 2) ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ 3) ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกด้วยกัน 4) ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การ ไม่ว่าเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (5) สุขภาพจิตอารมณ์ และร่างกายของสมาชิกแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าความหมายของขวัญในการทำงานดังกล่าว มีลักษณะเป็นนามธรรมในจิตใจของแต่ละบุคคลและกลุ่ม ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นได้ แต่อาจสามารถสังเกตระดับขวัญในการทำงานของบุคคลและกลุ่มได้ว่าบุคคลและกลุ่มมีขวัญในการทำงานดีหรือไม่ดีเพียงใด จากการแสดงของบุคคลและกลุ่ม (ภาณุวัฒน์ ปณิกบุตร, 2534 : 14) ดังที่ วัฒนสุตรสุวรรณ (2514 : 169) กล่าวไว้ครั้งนี้ 'ถ้าหากเจ้าหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานใดมีระดับขวัญในการทำงานสูง ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจสูงแล้วก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์การ หรือหน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานพยายามทำงานอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย เพื่อจุดประสงค์ร่วมกันแม้บางครั้งจะมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย แต่ทุกคนก็ไม่ย่อท้อแต่อย่างใดในทางกลับกันหากองค์การหรือหน่วยงานใดที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือความต้องการสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเป็นที่พอใจแล้ว สภาวะอันนี้ก็จะทำให้เกิดการมีขวัญในการทำงานไม่ดีอย่างไม่มีปัญหา และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญไม่ดีแล้วก็จะเกิดผลกระทบต่อผลงาน ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพงานด้วย

จากความหมายของขวัญในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นอาจพิจารณาได้เป็น 2 นัยด้วยกันคือ กลุ่มหนึ่งมีความเห็นว่า กำลังขวัญในการทำงานเป็นสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล หรือเป็นขวัญกำลังใจของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และอีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่าเป็นขวัญกำลังใจของกลุ่มบุคคล (Group Morale) แต่อย่างไรก็ตาม กำลังขวัญของกลุ่มหรือของแต่ละบุคคลย่อมเป็นสิ่ง

ที่แยกกันไม่ออก เพราะกลุ่มบุคคลย่อมประกอบไปด้วยบุคคลต่าง ๆ มารวมกันในองค์การโดยมีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์กัน ถ้าหากว่าบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มมีขวัญในการทำงานสูง ย่อมมีผลทำให้สภาพขวัญในการทำงานของกลุ่มสูงด้วย และในองค์การใดถ้ากลุ่มสมาชิกมีขวัญในการทำงานสูงย่อมแสดงว่า สมาชิกส่วนมากมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน (สุรชาติ กิมมณี. 2534 : 14) ได้ให้ความหมายของขวัญในการทำงาน ซึ่งค่อนข้างสมบูรณ์ และครอบคลุมทั้ง ส่วนที่ปัจจัยของขวัญและส่วนที่เป็นผลของขวัญไว้ดังนี้ ขวัญในการทำงานนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของคนในองค์การ เช่น รายได้ การมีส่วนร่วม เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดที่กล่าวมานี้ มีลักษณะเป็นนามธรรม แต่ผลจากความรู้สึกนึกคิดนี้จะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่ส่งเสริมผลผลิตขององค์การและพฤติกรรมตรงข้าม เช่น ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชา และความหวาดระแวง เป็นต้น

สรุปความหมายของขวัญในการทำงานจากความหมายของ 'ขวัญ' และ 'ขวัญในการทำงาน' ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมมากล่าวไว้ข้างต้นนั้นผู้วิจัยได้นำความหมายทั้ง 2 ประการนี้มาวิเคราะห์เพื่อสรุปความหมายของขวัญในการทำงาน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งให้ความหมายได้ดังนี้

ความหมายของขวัญในการทำงาน ขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของคนในองค์การ หรือในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ซึ่งผลของความรู้สึกนึกคิดนี้จะแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ในลักษณะของพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่มีขวัญในการทำงานสูงจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคคลที่มีขวัญในการทำงานต่ำก็มีลักษณะตรงข้าม คือแสดงพฤติกรรมที่ยับยั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของขวัญในการทำงาน

ความสำคัญของขวัญในการทำงาน ย่อมเป็นที่ประจักษ์แล้วโดยทั่วไป เช่น นโปเลียน มหาราช แห่งประเทศฝรั่งเศส ผู้ซึ่งสามารถพิชิตยุโรปได้ก่อนทวีป ก็ตระหนักอยู่เสมอว่า 'ขวัญกำลังใจ' หรือ Esprit De Corps เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้ประสบชัยชนะ หรือชัยชนะที่ยิ่งใหญ่ ถึงกับเคยกล่าวว่า 'ในยามศึกสงคราม สภาวะแห่งกำลังขวัญนับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของ

การยุทธถึงสามในสี่ส่วน ส่วนการจัดกำลังแสนยากรให้ได้สัดส่วนและสมดุลกันนั้น เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในสี่ส่วนเท่านั้น (Flippo. 1986 : 1417)

ฉะนั้นขวัญในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเองก็จะมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จในการทำงานของเขา รวมทั้งเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง และตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานมีความสำคัญและก่อประโยชน์มากมายหลายประการ (Davis. 1986 : 59) ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป .

ประโยชน์ของขวัญในการทำงาน

การที่บุคคลในหน่วยงานมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการกับหน่วยงาน ดังที่ราฟมกักล่าวไว้ดังนี้ (Ralph. 1953 : 416) 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์การ 3) เสริมสร้างวินัย อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน 4) ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง

จากประโยชน์หลายประการดังกล่าวข้างต้นนี้ ย่อมแสดงถึงคุณค่าของขวัญในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นหน่วยงานใดที่บุคลากรมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมทำให้ประสิทธิผลของหน่วยงานนั้นสูงขึ้นด้วย และในทำนองเดียวกันหน่วยงานใดที่บุคลากรมีขวัญดังกล่าวต่ำย่อมสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดประสิทธิผลในการทำงานด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พบว่ามีผู้เสนอปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน ดังผลที่ปรากฏจากการศึกษาของแต่ละคน เรียงตามลำดับปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดและรองลงไปดังนี้

คีธ (Keith. 1972 : 14) : เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่ดี 2) ข่าวสารข้อมูล 3) การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรี 4) โอกาสก้าวหน้า 5) การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน 6) การสังคมและการเคารพนับถือกันและกัน 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล 9) งานที่ประกอบไปด้วยสาระประโยชน์ 10) การได้รับการปรณินิบัติด้วยความเป็นธรรม

สวอนเอดวิน (Edwin 1986 : 369) : เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญเรียงลำดับความสำคัญแตกต่างออกไปจากคีธ ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ 4) การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง 5) การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ 6) โอกาสก้าวหน้า 7) สภาพการทำงาน 8) การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

สำหรับนักวิชาการไทยซึ่งสนใจศึกษาในเรื่องนี้ ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานโดยมีลำดับความสำคัญมากที่สุด และรอง ๆ ลงไปดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 222-223) : กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัง และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การ และระบบงาน 4) การให้บำเหน็จรางวัลและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี 5) สภาพของการปฏิบัติงาน 6) สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางกายและจิตใจ

ณัฐพล ชันธไชย (2514 : 451-452) ได้เสนอดัชนีกำลังขวัญ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ไว้อย่างมากมายรวม 20 ตัวแปร กล่าวคือ 1) สภาพการปฏิบัติงาน 2) ความเพียงพอของงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน 3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การมีการติดต่อข่าวสารอย่างเพียงพอ 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) การระบุตัวตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 9) โอกาสก้าวหน้า 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน 11) ความสำเร็จของการทำงานอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม 12) ความ

พึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 13) มีการและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน 16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด 17) สภาพความพอใจในงาน 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน 20) สวัสดิการของหน่วยงาน

นักวิชาการอื่น ๆ เช่น สมยศ นาวิการ (2519 : 74-75) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ คือ ปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาบุคคลให้ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น (Maintenance Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในสภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

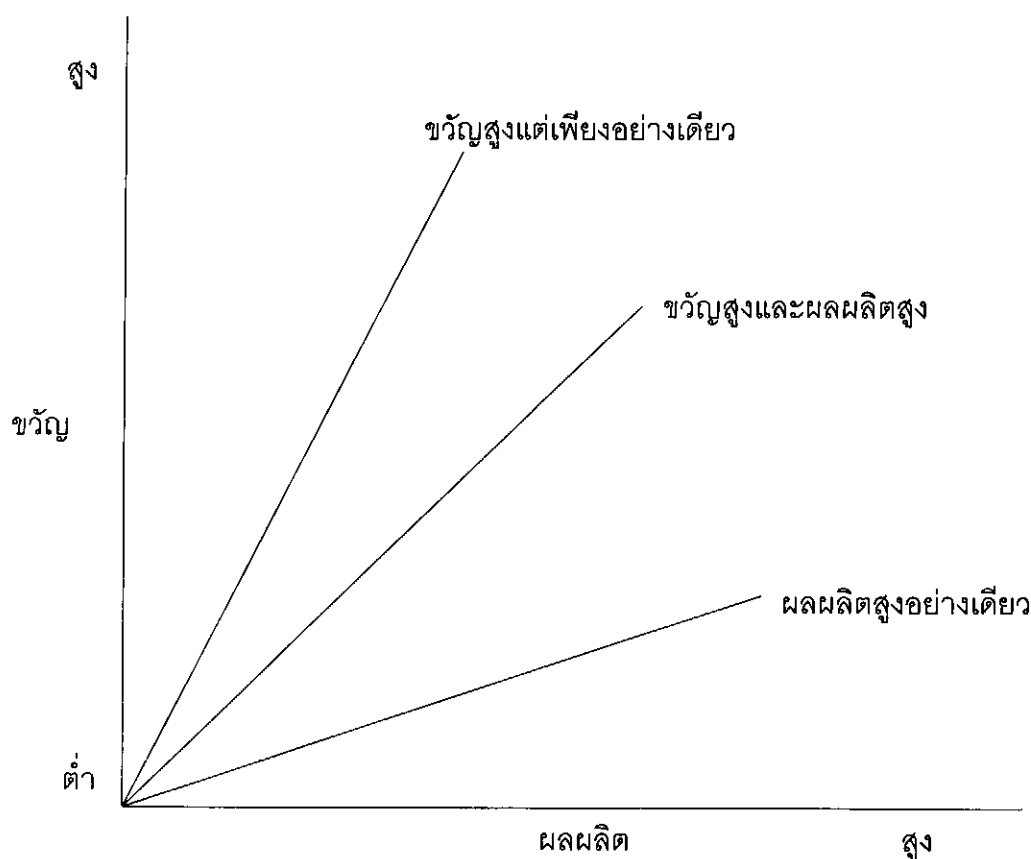
- 1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) 2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์ (Interpersonal Relation) 4) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นการกระตุ้น การจูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น (Motivator Factor) หรือทำให้เกิดขวัญในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน 3) ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ 7) โอกาสก้าวหน้า 8) การระบุตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 9) ความมั่นคงปลอดภัย 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน 11) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 12) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 14) การอุทิศตนเพื่องาน และบุคคลในหน่วยงาน 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน 16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด 17) สภาพความพอใจในงาน 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน 20) สวัสดิการของหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ของขวัญกับผลผลิตในหน่วยงาน

ในการบริหารงานตามแนวความคิด ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้าน “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้นถือว่า “ขวัญ” ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คีธ (Keith. 1967 : 60-62) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับประสิทธิผล (Efficientness) หรือผลผลิต

(Productivity)ในการทำงาน ซึ่งให้ความเห็นว่า ขวัญมิได้มีสหสัมพันธ์ในเชิงปฏิภาค โดยใกล้ชิดกับประสิทธิผลในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญสูงมิได้ทำให้ประสิทธิผล หรือผลิตผลในการทำงานของบุคคลนั้นสูงเสมอไปทุกกรณี คือมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตผลในการปฏิบัติงาน และขวัญนั้นพิจารณาได้สามกรณีด้วยกัน คือ กรณีการผลิตผลของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ กรณีที่สอง ผลิตผลในการทำงานต่ำทั้ง ๆ ที่ขวัญสูง และกรณีที่สาม ผลิตผลในการทำงานสูงขึ้นตามลำดับเมื่อขวัญสูงขึ้น ทั้ง 3 กรณีเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับผลผลิตในการทำงาน

ปัญหาการขาดขวัญในการทำงาน

การที่บุคคลทำงานในหน่วยงานใด ๆ จะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ขวัญการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เพราะถ้าขวัญในการทำงานตกต่ำย่อมส่งผลเสียต่องานดังกล่าวมาแล้วเสียเปรียบเหลืออร่าม (2519) ได้กล่าวถึงสาเหตุของขวัญไม่ดีหรือการขาดขวัญในการทำงานไว้ดังนี้

1 สายการบังคับบัญชาติดต่อไม่ถูกต้อง ขาดการสื่อสารที่ดี เช่น ภาษาพูดไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างมีปัญหานานับประการ

2 ไม่พอใจตำแหน่งที่ตนได้รับอยู่ เพราะบุคคลบางคนอุปนิสัยไม่ชอบงานบางประเภท แต่ผู้บริหารเป็นผู้จับเอางานมาให้ทำผิดต่อความสนใจ และความถนัดในงาน

3 สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพการทำงานไม่ว่าภายนอกหรือภายใน เช่น การติดต่อกับประชาชนไม่สะดวก ค่าพาหนะไม่มี วัสดุที่ใช้ในการติดต่อไม่เอื้ออำนวย

4 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี เช่น ห้องรับประทานอาหารไม่ดี ผิดสุขลักษณะในที่ทำงาน ขาดความอบอุ่น ห้องน้ำ หรือเครื่องใช้ในที่ทำงานไม่มี

5 ให้การปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม เช่น การจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ การสั่งงานขาดประสิทธิภาพ คำสั่งบางอย่างเมื่อสั่งไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติตามได้

6 ไม่เชื่อมั่นของหัวหน้างาน มีองค์กรอยู่เป็นจำนวนมากที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อถือความสามารถของหัวหน้างานซึ่งเรียกกันว่า "มือไม่ถึง" เมื่อสั่งงานไปแล้วกลายเป็นตัวตลกไปเนื่องจากขาดหลักเกณฑ์ ขาดหลักวิชาการ และเป็นไปไม่ได้

7 ขาดการสนับสนุนหรือชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทำงานดีและทำงานให้แก่หน่วยงานดีเลิศ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เคยชม หรือยอมรับในความสามารถเลย เขาจะอยู่ในลักษณะไร้ความสามารถ เพราะขาดการชมเชย และสรรเสริญเมื่อทำดี

8 การจ่ายเงินทดแทนไม่เหมาะสม ในบางครั้งทำงานมากกว่าค่าเงินเดือนที่ได้รับสวัสดิการไม่มียอมทำให้ผู้ทำงานเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

9 ขาดความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากไม่มีประสบการณ์มาก่อน

10 การส่งเสริมหรือการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรจะใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบในการที่จะเลื่อนตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงโดยอาศัยเครื่องมือวัดหลายด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ คุณิที่ได้รับ ประสบการณ์ในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และอาวุโส ฯลฯ

11 ที่ทำงานมีข้อจำกัดมากเกินไป บางแห่งอาจมีข้อบังคับขมขื่นมาก และไม่ได้ชี้แจงไว้ก่อน

สภาวะดังกล่าวข้างต้น เป็นสภาวะในการปฏิบัติงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปซึ่งผู้ปฏิบัติหรือเจ้าหน้าที่มีโอกาสที่จะประสบปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ แต่ความรุนแรงของปัญหาอาจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน และควรถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารองค์กร ที่จะสนใจในปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ โดยศึกษาทั้งตัวปัญหา สาเหตุของปัญหา และหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานนั่นเอง

วิธีการศึกษาสำรวจ หรือวัดขวัญในการทำงาน

ธรรมชาติของขวัญนั้นเป็นเรื่องที่ยุกยากสลับซับซ้อน เพราะเป็นความรู้สึกทางจิตใจ แต่ด้วยวิธีการศึกษาอย่างมีระเบียบและระบบก็สามารถทำการวัดขวัญของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1 การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์เป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการวัดขวัญ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองควบคุมบังคับอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาด้วย หรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและพฤติกรรมแสดงออกต่าง ๆ วิธีการนี้ต้องกระทำอย่างระมัดระวัง และมีระบบข้อที่ควรคำนึง ก็คือ การสังเกตการณ์เป็นวิธีการที่ใช้สายตามอง พินิจพิจารณา ไม่ใช่แต่ดูเฉย ๆ เท่านั้น (Jucius. 1962 . 338-339)

2 การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีประโยชน์ในการวัดขวัญ วิธีนี้เป็นวิธีการแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ แก่กันและกัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ถ้าหากกระทำโดยไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนและปราศจากการวางแผน รวมทั้งขาดความระมัดระวัง ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือ การสามารถรู้ความรู้สึกทั้งกระทำได้อย่างครอบคลุม แต่มีข้อเสียคือสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่

3 แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างมากรวิธีหนึ่ง (Jucius. 1966 : 350) แบบสอบถามแบ่งออกได้ 2 ประเภทคือ การสำรวจแบบปรนัย (Objective Surveys) และการสำรวจแบบอัตนัย (Descriptive Surveys)แบบแรกเป็นการสร้างคำถามและคำตอบที่มีให้เลือก

ผู้ตอบเพียงแต่ทำเครื่องหมายในข้อที่ตนต้องการเท่านั้น สำหรับแบบหลังเป็นการตั้งคำถามแล้วปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามด้วยถ้อยคำของเขาเอง (Davis. 1967 : 71)

4. การเก็บประวัติ (Record-Keeping) เป็นวิธีการที่อำนวยความสะดวกเป็นอันมากหากได้กระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่ควรเก็บรวบรวมไว้ควรจะมีเรื่องของการขาดงานและการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน โดยบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อในบัตร และนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่งในลักษณะเดียวกัน ประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของขวัญด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น แต่ประวัติที่จัดทำขึ้นต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและเชื่อถือได้ (Jucius. 1966 : 351)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะได้ใช้วิธีที่ 3 คือตอบแบบสอบถามโดยการสำรวจแบบปรนัยเพื่อความสะดวก และควบคุมเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนในการตรวจให้คะแนน รวมทั้งผลการตอบในเชิงความปรนัยด้วย

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานนั้น ได้มีการวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันส่งผลต่อขวัญในการทำงาน โดยการวิจัยดังกล่าวได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลในอาชีพต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งได้ 5 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่หนึ่ง ศึกษาบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ กลุ่มที่สอง ศึกษาข้าราชการ ตำรวจและทหาร กลุ่มที่สาม ศึกษาข้าราชการปกครอง กลุ่มที่สี่ ศึกษาข้าราชการครู และ กลุ่มที่ห้า ศึกษาข้าราชการอุดมศึกษา รายละเอียดของผลวิจัยในแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษายื่อนำมาเป็นกรอบอ้างอิงในการวิจัยครั้งนี้ได้ การวิจัยดังกล่าวได้แก่ การวิจัยดังต่อไปนี้

โสภณ ธนะมัย (2517) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการมูลนิธิบูรณชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างก็คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของมูลนิธิดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั้งหมดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกระทบกระเทือนทำให้ความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ จะมี 3 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร 3) ปัจจัยเกี่ยวกับเงินและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ

สำหรับผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ก็มีอีกหลายกลุ่ม เช่น

การวิจัยของ วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2524) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน ผลการวิจัย ปรากฏว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มีสภาพขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานธนาคารออมสิน ในด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนพนักงานธนาคารออมสิน มีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการสูงกว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด

สุดสาคร พุทธิ และคณะ (2513) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักกายภาพบำบัดมีสภาพขวัญปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่าสภาพขวัญในการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ที่มีชื่อเสียงกลับมีสภาพขวัญในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเล็ก

ฐิติลักษณ์ จิรพันธ์ (2528) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างในระดับของความพึงพอใจในการทำงาน เงินเป็นสิ่งจูงใจหลัก ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

วิทยา ปิ่นทอง (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาตำรวจชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจต่อกัน ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา ความมีมนุษยสัมพันธ์และความสำเร็จของการทำงาน หรือรวมกัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เสถียร แก้วเขียว (2534) ได้ศึกษาวิจัยกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับกลาง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพของขวัญสังคม และ ผอ.ฝ่ายบริหารที่แตกต่างกัน จะทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สาวิตรี ปานะบุตร (2526) ได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของระบบจำแนกตำแหน่งต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ผลการวิจัยปรากฏว่าการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในการบริหารรายบุคคลของกรุงเทพมหานคร ไม่อาจที่จะทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับที่สูงกว่าการนำระบบบริหารงานบุคคลแบบขั้นยศมาใช้ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลที่อยู่ในอาชีพต่าง ๆ ปรากฏว่าปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ผู้บังคับบัญชา การบริหารประโยชน์ที่จะได้รับ เงินเดือน สวัสดิการ และระดับเศรษฐกิจสังคม การวิจัยเหล่านี้มีข้อสังเกตประการหนึ่งว่าผู้วิจัยใช้คำว่า 'ขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน' 'ความพึงพอใจในการทำงาน' และ 'ขวัญในการทำงาน' ในความหมายเดียวกัน คือ 'ขวัญในการทำงาน' นั้นเอง

กลุ่มที่ 2 การวิจัย เพื่อศึกษาระดับของขวัญ สภาพขวัญ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจและทหาร โดยมีผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้คือ

จุฬพงศ์ สารวนานุกร (2530) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจระดับสัญญาบัตรปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาล โดยมีจุดมุ่งหมาย

1. เพื่อต้องการศึกษาถึงระดับ ขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล
 2. เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวน
 3. เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้าน การบริหารบุคคล รวมทั้งปรับปรุงและเลือกใช้ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการสร้างขวัญกำลังใจพนักงานสอบสวนต่อไป
- ตัวอย่าง ได้แก่ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้งสิ้น 462 คน ผลการวิจัยพบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศกวุฒิ สังข์อ่อง (2522) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการวิจัย พบว่าขวัญของนายตำรวจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลปรากฏว่าขวัญมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยด้านความรู้สึกของตน เกี่ยวกับโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ

จุฬารณย์ หอมจันทร์ (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 'กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี โดยศึกษาเพื่อต้องการทราบสภาพระดับขวัญของข้าราชการตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ว่ามีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในเกณฑ์สูง และการทดสอบสมมุติฐานรวมทั้งวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านปัจจัยข้อมูลภูมิหลังอัน ได้แก่ อายุ อายุราชการ ยศ และเงินเดือนของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ที่แตกต่างกัน มีผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการมีขวัญสูง ขณะที่ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด

ปานศิริ ประภาวัต (2530) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 'กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล' โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ได้แก่ สภาพงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าความยุติธรรมในหน่วยงาน ศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้ สวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสังคม เศรษฐกิจของรองผู้กำกับการ ซึ่งประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด คุณวุฒิปริญญาตรี สถานภาพสมรส การอบรมหลักสูตรโรงเรียนผู้กำกับการ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง สารวัตร หรือเทียบเท่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ ระยะเวลาได้รับการเลื่อนยศพันตำรวจโทมาแล้วกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของรองผู้กำกับการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นรองผู้กำกับการ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล จำนวน 93 นาย ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีภูมิลำเนาทางสังคมเศรษฐกิจ แตกต่างกัน จะมีระดับขวัญดังนี้

1. ตัวแปรภูมิลำเนาทางสังคมเศรษฐกิจเกี่ยวกับ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่เงินเดือนเต็มขั้น ระยะเวลาเป็นสารวัตร ระยะเวลาที่ติดยศ พันตำรวจโทมาแล้ว และระยะเวลาที่เป็นรองผู้กำกับการ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละตัวแปร จะมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่า

2. ตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุด วุฒิการศึกษา การผ่านการอบรมในโรงเรียนผู้กำกับการ และการเคยเป็นสารวัตรใหญ่มาก่อน แม้ว่าตัวแปรเหล่านี้แตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นทหารนั้นยังมีไม่มากนัก ปรากฏเพียงเรื่องเดียว คือ การวิจัยของ สมศักดิ์ ชุมสาย (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบสภาพ หรือระดับกำลังขวัญของข้าราชการส่วนกลาง ศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ารวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่รับราชการอยู่ในกองต่าง ๆ ทั้ง 11 กองของส่วนการศึกษา จำนวน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า กองที่สังกัดชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุข้าราชการ จำนวนปีที่ติดยศ และเวลารับราชการมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติในเชิงบวกแต่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และพบว่าเงินเดือน เพศ และสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย เรื่องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจและทหาร สรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลในเรื่องนี้คือ โอกาสก้าวหน้า อายุ อายุราชการ และระดับการศึกษา

X กลุ่มที่ 3 การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน ของข้าราชการการปกครอง ข้าราชการการปกครองเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยมีการศึกษากับข้าราชการการปกครองของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ทางด้านปกครอง และเจ้าหน้าที่ทางด้านกฎหมาย เป็นต้น ดังผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

อังคินี เลิศนาค (2528) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของพนักงานเรือนจำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีสถิติการถูกลงโทษทางวินัยสูง และเพื่อทราบความต้องการ และข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในแต่ละภาค ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าหรือศึกษาเพิ่มเติมของผู้ที่สนใจต่อไป โดยศึกษาจากเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระดับ 1-2 ทั่วประเทศ จำนวน 480 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีกำลังขวัญในด้านสภาพความพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และความพอใจในหน่วยสูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาสูง มีกำลังขวัญในด้านดังกล่าวต่ำ

เฉลิม สุขุมร (2519) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองเหล่านี้มีขวัญ และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้รับความร่วมมือ และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและประชาชน นอกจากนี้พบว่าผู้บังคับบัญชาได้ปกครองด้วยความยุติธรรม และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาดีรวมทั้งพบว่าข้าราชการฝ่ายปกครองเหล่านี้ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในกรมการปกครอง มีความรู้สึกมั่นคง และก้าวหน้าในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขุนทดคุณ รัฐผไท (2534) ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย" โดยมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. ศึกษารูปแบบผู้นำของข้าราชการกรมการปกครอง ระดับ 6 ในส่วนกลางตำแหน่งหัวหน้างาน
2. ศึกษาสภาพกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง ระดับ 1-2 ในส่วนกลาง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการ ระดับ 6 กรมการปกครอง ตำแหน่งหัวหน้างาน กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับ 1-5
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของข้าราชการ กรมการปกครอง ระดับ 1-5 กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของข้าราชการ กรมการปกครองระดับกับทัศนคติในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยศึกษาจากข้าราชการ กรมการปกครองระดับจำนวน 322 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการกรมการปกครอง ระดับ ส่วนใหญ่มีสภาพกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ภูมิลำเนาของข้าราชการกรมการปกครองระดับ ได้แก่ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อาชีพราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง 3) ภาวะผู้นำทางการบริหารของข้าราชการกรมการปกครอง ระดับ 6 ตำแหน่งหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังใจขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

บุญญะพัฒน์ จันทอุไร (2530) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอ รุ่นที่ 1 และ 2

ประจำปีงบประมาณ 2530 ผลการวิจัยไม่พบว่าปลัดอำเภอผู้ที่มีอายุมาก มีขวัญในการปฏิบัติงานราชการมากกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุน้อย การศึกษาต่ำ และรายได้ต่ำ

๘ ภาณุวัฒน์ ปาณิกบุตร (2534) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของนิติกร กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานของนิติกร กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในด้านต่างๆ 10 ประการคือลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ และความรู้สึกประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหารงาน การบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังศึกษาระดับขวัญของนิติกร กฎหมายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะนำผลการศึกษามาใช้ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับวิธีการบริหารงาน และระบบงานภายใน กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยศึกษาจากนิติกรประจำกอง หัวหน้าแผนกนิติกรประจำแผนก ระดับ 4-6 จำนวน 52 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมของนิติกร กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง (ตามองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานตามที่ได้กล่าวถึงแล้ว)

วัชรินทร์ ปรีดาภรณ์ (2520) ได้ศึกษากำลังขวัญของครูพลศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ.519 ผลการวิจัยพบว่าครูพลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษา และไม่มีวุฒิทางพลศึกษา มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันและพบว่าอายุระยะเวลาการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยกับข้าราชการกรมการปกครอง ปรากฏว่าขวัญในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทำงานในหลาย ๆ หน่วยงานของกรมการปกครอง ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการได้รับการยอมรับ และเมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษา มีการวิจัยที่ปรากฏพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีขวัญด้านความรู้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า

๙ กลุ่มที่ 4 การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการครู และนักวิชาการศึกษา ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายคนพอจะนำมากล่าวถึงได้ดังนี้

นคร ชาดิตระกูล (2519) ได้ศึกษาวิจัยกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูในพระนครมีขวัญสูงในด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า ส่วนครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญสูงในระดับ

ความพอใจเกี่ยวกับงานที่ถนัดเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสที่จะประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า ความรู้สึกในศักดิ์ศรีของอาชีพ และสถานภาพทางสังคม สำหรับในเรื่องความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ พบว่ามีสภาพขวัญเหมือนกัน

บุญสิน จตุรพฤษ (2509) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี เนื่องจากมีความผูกพันต่อเทศบาลกรุงเทพ ได้รับการปกครองที่ยุติธรรม มีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้า

เกิง เจริญศรี (2522) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง กับครูสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีขวัญและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายสูง และต่างก็มีความเห็นพ้องกันว่าผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม มีความภูมิใจในหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สูงและมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานในระดับปานกลาง

นอกจากการศึกษาขวัญกับข้าราชการครูแล้ว ยังมีผู้สนใจศึกษาตัวแปรนี้กับนักวิชาการศึกษาอื่น ๆ เช่น การศึกษาของ สุชน จุฑาทิพย์ (2515) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเล ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการทั้งหมดมีระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่านักวิชาการที่มีสถานภาพด้านเพศ อายุ และการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ปรากฏว่าขวัญต่างกัน นอกจากนี้จากการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้จากการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับต่ำ

✎ เติจ เกาะสมบัติ (2529) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง นักวิชาการที่มีอายุน้อยและมีปัญหาส่วนตัวน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานสูง นักวิชาการชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าหญิง นักวิชาการที่มีภูมิลำเนาในภาคกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่น ๆ นักวิชาการที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในงานมากกว่านักวิชาการที่เป็นโสด

ผลการวิจัยขวัญในการทำงานของกลุ่มอาชีพครู สรุปได้ว่า ขวัญในการทำงานของข้าราชการกลุ่มนี้ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ทำงานที่ถนัด ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนความยุติธรรม ความภูมิใจในงาน และเมื่อพิจารณาจากคุณสมบัติในตัวเอง พบว่า ผู้ที่อายุน้อยมีขวัญใน

การทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าและชายมีขวัญสูงกว่าหญิง และประการสุดท้าย ผู้ที่แต่งงานแล้วมีขวัญสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

✓ กลุ่มที่ 5 การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการ ในระดับอุดมศึกษา
ได้มีผู้ศึกษาวิจัยกับข้าราชการในระดับอุดมศึกษาดังนี้

ประศักดิ์ นิยากร (2515) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพครูในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ

✓ ปิยพงศ์ มณีศรี (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ค มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีผลต่อการพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สาย ค มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินและสวัสดิการ

ลจิตร์ แฉ้วสกุล (2521) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีทัศนคติที่ต่องานมากกว่าข้าราชการฝ่ายธุรการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีทัศนคติที่ต่องาน และเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการฝ่ายธุรการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

✓ สุชาดา ภู่อ่าง (2527) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคล กับความพึงพอใจในงานและสังคม สัมฤทธิ์ผลของงาน ผลการวิจัยในส่วนของขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า (1) หัวหน้าภาคส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในงานสูง และสัมฤทธิ์ผลค่อนข้างสูง (2) เกณฑ์พิจารณาเงินเดือน 2 ชั้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (3) ระดับความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสัมฤทธิ์ผลของงาน

ผลการศึกษาขวัญในการทำงานของข้าราชการในระดับอุดมศึกษา ที่กล่าวข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ระดับขวัญของข้าราชการในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะข้าราชการสาย ค โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญดังกล่าวสัมพันธ์กับเงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบส่วนตัว ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีขวัญดังกล่าวยุ่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐสรุปได้ว่า มีการศึกษาเรื่องนี้ 3 ประการคือ ประการแรก เป็นการสำรวจระดับขวัญในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ว่า บุคคลดังกล่าวมีขวัญอยู่ในระดับใด กล่าวคือ ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปานกลางหรือต่ำ ซึ่งในส่วนของข้าราชการสาย ค ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ประการที่สอง เป็นการสำรวจองค์ประกอบของขวัญในการทำงานว่ามีอะไรบ้าง และองค์ประกอบด้านใดสำคัญมากที่สุด และรองลงมา ซึ่งผลของการศึกษาในส่วนนี้ แม้ว่าผลการวิจัยมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ปรากฏว่าองค์ประกอบที่มีความถี่มากที่สุด สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศจากองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทั้ง 12 ตัวแปรนี้ จะเห็นได้ว่า มีทั้งองค์ประกอบทางด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบ 8 ตัวแปรแรก และองค์ประกอบทางชีวสังคม 4 ตัวแปรหลัง คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ ประการสุดท้ายเป็นการศึกษาสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของผู้ที่มีองค์ประกอบของขวัญ ตัวแปรเดียวกัน แต่ต่างระดับกันเป็นคู่ ๆ ซึ่งผลการวิจัยแม้จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ทราบว่า องค์ประกอบเชิงบวกมีผลต่อขวัญในการทำงานสูงกว่าองค์ประกอบของเชิงลบ จากผลการวิจัยเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ มีขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ ในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 8 ด้าน คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการและการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง

มากตัวแปรกว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวิตสังคม คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศ

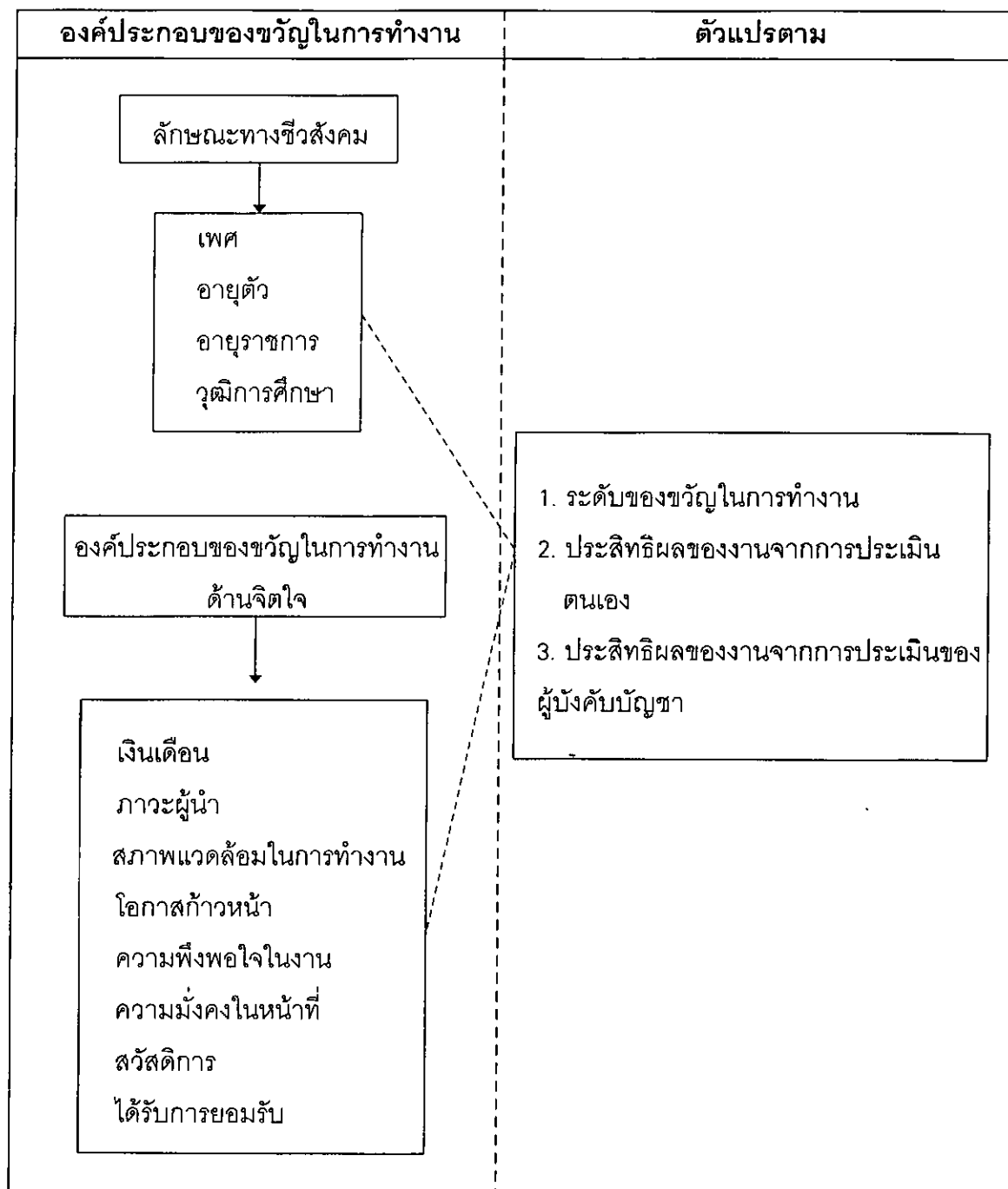
3. องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านจิตใจ 8 ด้าน คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มากตัวแปรกว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวิตสังคม คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ

4. ข้าราชการสาย ค ของสถาบัน ที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับนับถือสูง อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง เพศชาย มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าข้าราชการ สาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้า น้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับนับถือต่ำ อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าและเพศหญิง กลุ่มต่อกลุ่มตามลำดับ

5. ข้าราชการ สาย ค ของสถาบันที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับสูง อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง เพศชาย ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำ ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีโอกาสก้าวหน้า น้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับต่ำ อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าและเพศหญิง กลุ่มต่อกลุ่มตามลำดับ

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบความคิดสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องระดับและอิทธิพลของขวัญในการทำงาน กับประสิทธิผลของงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือซึ่งได้ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามขวัญในการทำงาน แบบประเมินประสิทธิผลของงานโดยการประเมินตนเองและแบบประเมินประสิทธิผลของการซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์หาสถิติเปรียบเทียบกับสมมุติฐานวิธีการวิจัยนี้ เป็นเทคนิคการวิจัยในแนวของจิตวิทยา ในส่วนนี้จะกล่าวถึงลักษณะประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสาย คของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 150 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random) จากจำนวนข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้งหมด 298 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรอิสระได้แก่

1. แบบสอบถามทางด้านชีวิตสังคม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา รวมทั้งอัตราเงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริงของตนเอง ซึ่งข้อคำถามเป็นทั้งแบบให้เลือกตอบ และเติมข้อความสั้น ๆ ลงไป ตัวอย่างเช่น

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ ปี

2. แบบวัดองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ มี 8 ตัวแปร (ยกเว้น เงินเดือน ซึ่งใช้แบบสอบถามให้ตอบตามความเป็นจริง) คือ

2.1 ภาวะผู้นำ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 2 ข้อและของเสถียร แก้วเขียว (2534) 3 ข้อ สร้างขึ้นมาใหม่อีก 10 ข้อ รวมเป็น 15 ข้อ แต่ละข้อ ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนภาวะผู้นำของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้ค่าขั้นต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีต่ำ

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.74 -15.11 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ในกรณีแบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภทคือขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีสูงกับต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานทางด้านภาวะผู้นำที่ดีสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำ

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานบางอย่างให้ข้าพเจ้าทำแทน เนื่องจากเห็นว่าข้าพเจ้ามีความสามารถหรือรับผิดชอบงานนั้นได้ดี					

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 3 ข้อ และสร้างขึ้นใหม่ตามแนวนี้อีก 12 ข้อ รวมเป็น 15 ข้อ แต่ละข้อ ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนน สภาพแวดล้อมแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่า มีขวัญในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 3.53 - 8.59 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพ ส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					

2.3 โอกาสก้าวหน้า เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) 3 ข้อ และของสุชาดา ภู่อว่าง (2527) 3 ข้อ ส่วนที่เหลือ 9 ข้อนั้นได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) เพราะฉะนั้นรวมข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนโอกาสก้าวหน้าของแต่ละคนมีพิสัยอยู่ระหว่าง 15 - 75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านโอกาสก้าวหน้าสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 5.04 - 9.31 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภทคือ ขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มจัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดด้านโอกาสก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ทำงานในหน่วยงานนี้ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มีการติดขัดเงินเดือน หรือ ชำ					

2.4 ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดผลของ ฌ์รัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 1 ข้อ และของสุชาติดา ภู่ว่าง อีก 4 ข้อ และผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ ฌ์รัฐพล ชันธไชย (2514) อีก 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแต่ละข้อ ประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนความพึงพอใจในงานแต่ละคน มีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญด้านความพึงพอใจในงานต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.26 - 8.89 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูง กับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	หน่วยงานแห่งนี้มีอะไร หลายอย่างเช่น นโยบาย และการบริหารงานต่าง ๆ เป็นที่พอใจของข้าพเจ้า					

2.5 ความมั่นคงในหน้าที่ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 2 ข้อ และผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางนี้อีก 13 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนผู้ที่ตอบจริงมากที่สุด จะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในด้านมั่นคงในหน้าที่สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 2.85 - 8.53 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง กับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดด้านความมั่นคงในหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ข้าพเจ้า มีโอกาสถูกออกจากราชการได้ยากมาก					

2.6 ด้านสวัสดิการ เป็นแบบวัดซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 1 ข้อ และสร้างขึ้นมาใหม่ตามแนวทางนี้อีก 14 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนสวัสดิการของแต่ละปีมีพิสัยระหว่าง 15 - 75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้คะแนนสูงสุด ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญด้านสวัสดิการต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 2.75 - 6.69 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดด้านสวัสดิการ

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ แก่ข้าราชการได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					

2.7 ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ณัฐพล ชันธไชย (2514) จำนวน 5 ข้อ และสร้างขึ้นใหม่ตามแนวนี้อีก 10 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบด้วยประโยคมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากจริงมากที่สุดถึงจริงน้อยที่สุด คะแนนการได้รับการยอมรับของแต่ละคนมีพิสัยระหว่าง 15-75 คะแนน ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้คะแนนสูง ส่วนผู้ที่ตอบจริงน้อยที่สุดจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 4.43 - 9.44 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ในกรณีที่แบ่งผู้ตอบเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูงกับต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม จัดว่ามีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดด้านการได้รับการยอมรับ

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	หน่วยงานของข้าพเจ้าเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรตาม

1. แบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ช้ิตตอบ 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคข้อซักถามและมีมาตราส่วนประเมินค่าจากจริงมากที่สุดถึงไม่จริงที่สุดทั้งหมด 6 ระดับ เนื้อหาในแบบวัดชุดนี้เป็นข้อซักถามเกี่ยวกับงานและประสิทธิผลของงานจากการพิจารณาตนเอง

ในการตอบแบบวัดนี้ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และคะแนนรวมจาก 15 - 90 ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

แบบวัดนี้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละออ สุภาพล (2534) ดังมีตัวอย่างแบบวัดดังนี้

8. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

แบบวัดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 3.59 - 7.55 มีค่าความเชื่อมั่น 0.89

2. แบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ช้ิตตอบ 15 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคข้อซักถาม และมีมาตราส่วนประเมินค่าจากจริงมากที่สุดถึงไม่จริงที่สุด ทั้งหมด 6 หน่วย ระดับเนื้อหาในแบบวัดชุดนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับงาน และประสิทธิผลของงานจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา

ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบแต่ละคนจะได้คะแนนแต่ละข้อจาก 1 ถึง 6 และคะแนนรวมจาก 15 ถึง 90 ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วได้คะแนนสูงแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่ำ

แบบวัดนี้สร้างขึ้นใหม่ตามแนวทางของ นวลละออ สุภาผล (2534) ดังตัวอย่างแบบวัด ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

แบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งมีค่าระหว่าง 7.35 - 9.87
มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบวัดองค์ประกอบของขวัญในการทำงาน 7 ด้าน แบบวัดทางชีวิตสังคมและแบบวัดประสิทธิภาพของการทำงานจากการประเมินตนเอง และแบบวัดประสิทธิภาพของงานจากการของผู้บังคับบัญชา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน เพื่อตรวจสอบระดับของขวัญในการทำงาน
2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 และ 3
3. ใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ข้อ 4 และ 5

การกำหนดคะแนนเกณฑ์

คะแนนเกณฑ์หรือคะแนนจากแบบวัดซึ่งเป็นจุดกำหนดระดับขวัญในแต่ละองค์ประกอบ ได้กำหนดโดยนำคะแนนสูงสุดของคำตอบที่กำหนดไว้ในแบบวัด คือ 5 คะแนนมาแบ่งเป็น 3 ช่วง ซึ่งได้คะแนนห่างกันช่วงละ 1.33 คะแนน แล้วกำหนดเฉลี่ยแต่ละช่วงรวมทั้งความหมายของคะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8 - 11)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 2.33	ต่ำกว่าเกณฑ์ (ระดับขวัญต่ำ)
2.34 - 3.66	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)
3.67 - 5.00	ดีมาก (ระดับขวัญสูง)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” มีจุดประสงค์ที่สำคัญ เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานว่าอยู่ในระดับใด (สูง ปานกลาง ต่ำ) รวมทั้งศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญ ซึ่งสามารถแยกได้เป็นตัวแปรด้านจิตใจ 8 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการและการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ องค์ประกอบทางจิตใต้สangkangข้างต้นแล้ว ยังมีตัวแปรทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ อายุ ราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ โดยจะศึกษาถึงอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน ทั้งจากการประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ว่าตัวแปรด้านใด จะมีอิทธิพลการทำนายมากกว่ากัน ประการสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบว่าผู้ที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกัน แต่ต่างระดับกันมีประสิทธิผลในการทำงานต่างกันหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยทั้งหมดเป็นข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำหรับตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ระดับของขวัญในการทำงาน ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง และประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีหลายชนิดคือ การหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และ t-test การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดหัวข้อการเสนอตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ต่อไปนี้เป็น การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมมุติฐานเริ่มจากสมมุติฐานข้อ 1 ถึงข้อ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานข้อ 1 ที่ว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 7 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ในแต่ละตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง” ปรากฏผลตามตาราง 1 - 7

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำของข้าราชการ สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
3.22	.06	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)
ความหมายคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 = ต่ำกว่าเกณฑ์ (ระดับขวัญต่ำ)		
2.34 - 3.66 = ดี (ระดับขวัญปานกลาง)		
3.67 - 5.00 = ดีมาก (ระดับขวัญสูง)		

จากตาราง 1 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านภาวะผู้นำของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อ 1 ด้านภาวะผู้นำที่ตั้งไว้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
3.12	.05	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

หมายเหตุ : ความหมายคะแนนดูจากตาราง 1

จากตาราง 2 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตั้งไว้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
2.93	.06	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

หมายเหตุ : ความหมายคะแนนดูจากตาราง 1

จากตาราง 2 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
2.99	.06	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

หมายเหตุ : ความหมายคะแนนดูจากตาราง 1

จากตาราง 4 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ด้านความพึงพอใจในงาน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ของข้าราชการ
สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
3.30	.05	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

หมายเหตุ : ความหมายคะแนนดูจากตาราง 1

จากตาราง 5 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านความมั่นคงในหน้าที่ของข้าราชการสาย ค กับคะแนน ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ตัวแปรด้านความพอใจในการทำงานที่ตั้งไว้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการของข้าราชการสาย ค
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
2.50	.05	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

จากตาราง 6 : คะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนของขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ด้านสวัสดิการที่ตั้งไว้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการ
สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
3.00	.06	ดี (ระดับขวัญปานกลาง)

หมายเหตุ : ความหมายคะแนนดูจากตาราง 1

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านการได้รับการยอมรับของข้าราชการสาย ค กับคะแนนเกณฑ์ ปรากฏว่าระดับขวัญด้านนี้อยู่ในระดับดี (ระดับขวัญปานกลาง) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ด้านการได้รับการยอมรับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 1 ซึ่งได้เปรียบเทียบขวัญในการทำงาน ด้านจิตใจ 7 ของตัวแปร โดยเปรียบเทียบแต่ละของตัวแปรกับคะแนนเกณฑ์ปรากฏว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1 ทุกของตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า “องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลใน การทำนายประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเองมากตัวแปรกว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวิตสังคม 4 ตัวแปร คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 8 เปอร์เซนต์การทำนายและตัวทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง โดย
ใช้องค์ประกอบของขวัญในการทำงาน ด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่
สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ และองค์ประกอบด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ
อายุ ราชการ ระดับการศึกษา เป็นตัวทำนาย

ตัวถูกทำนาย	ตัวทำนาย	เปอร์เซนต์ทำนาย	ระดับนัยสำคัญ
ประสิทธิผลของงาน	- การได้รับการยอมรับ	44 %	.001
จากการประเมินตนเอง	- ความพึงพอใจในงาน	32 %	.001
	- อายุราชการ	22 %	.05

ปรากฏผลในตาราง 8 ว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้ 44 % และความพึงพอใจในงานสามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้ 32 % ส่วนอายุราชการ สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้ 22 % ส่วนขวัญในการทำงานตัวแปร อื่น ๆ คือด้านจิตใจอีก 6 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และด้านชีวสังคม อีก 3 ตัวแปร คือ เพศ อายุตัว วุฒิการศึกษา ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้

ผลนี้ได้ปรากฏว่าองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้ 2 ตัวแปร ซึ่งมากกว่าองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร ซึ่งสามารถทำนายได้เพียง 1 ตัวแปร เท่านั้น ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 3 ที่กล่าวว่า “องค์ประกอบของขวัญในการทำงาน ด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชามากตัวแปรกว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวสังคม คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ” ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตาราง 9 เพอร์เซ็นต์การทำนายและตัวทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยใช้องค์ประกอบของขวัญในการทำงาน ด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ และองค์ประกอบด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา เป็นตัวทำนาย

ตัวถูกทำนาย	ตัวทำนาย	เปอร์เซ็นต์ทำนาย	ระดับนัยสำคัญ
ประสิทธิผลของงานจาก	- ภาวะผู้นำ	24 %	.001
การประเมินของผู้บังคับบัญชา	- ความมั่นคงในหน้าที่	18 %	.05
บัญชา			

ปรากฏผลในตาราง 9 ว่า ภาวะผู้นำสามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้ 24 % และความมั่นคงในหน้าที่สามารถทำนายได้ 18 % ส่วนขวัญในการทำงานด้านจิตใจอีก 6 ตัวแปร คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับและขวัญในการทำงานด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ อายุราชการ และระดับการศึกษา ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้

ผลนี้ได้ปรากฏว่าองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าองค์ประกอบทางด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 4 ที่ว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง เพศชาย มีประสิทธิผลของงานการประเมินตนเองสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับต่ำ อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่า และเพศหญิง กลุ่มต่อกลุ่มตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านได้แสดงไว้ในตาราง 10 ถึงตาราง 21 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีขวัญในการทำงาน
ด้านเงินเดือนสูง กับเงินเดือนต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มเงินเดือนสูง (31 คน)		กลุ่มเงินเดือนต่ำ (91 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	65.00	9.40	64.94	8.82	.90

จากค่าที่ได้ในตาราง 10 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนสูง กับข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่าง
เชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ด้านเงินเดือน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงาน
ตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่ดีกับภาวะผู้นำที่ไม่ดี

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มภาวะผู้นำสูง (72 คน)		กลุ่มภาวะผู้นำ (75 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	67.30	9.20	63.16	8.10	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย
ค ที่มีภาวะผู้นำต่ำ อย่างเห็นได้ชัดในด้านภาวะผู้นำ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	ขวัญด้านสภาพแวดล้อมสูง (80 คน)		ขวัญด้าน สภาพแวดล้อมต่ำ (67 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	69.44	8.2	62.28	9.2	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ อย่างเห็นได้ชัดนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มโอกาสก้าวหน้าสูง (77คน)		กลุ่มโอกาสก้าวหน้าต่ำ (67 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง	67.44	8.28	61.82	8.50	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูงนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าต่ำ อย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกับความพึงพอใจต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มความพึงพอใจสูง (78 คน)		กลุ่มความพึงพอใจต่ำ (69 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	68.41	7.17	61.01	9.10	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 14 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในการทำงานของตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานต่ำอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูงกับความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มความมั่นคงสูง (71 คน)		กลุ่มความมั่นคงต่ำ (74 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง	67.18	8.4	62.74	9.00	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 15 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านความมั่นคงในหน้าที่

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูงกับสวัสดิการต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มสวัสดิการสูง (68 คน)		กลุ่มสวัสดิการต่ำ (77 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง	67.54	7.9	62.64	9.4	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 16 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการที่มีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการต่ำอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านสวัสดิการ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านการยอมรับสูงกับการได้รับการยอมรับต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มที่ได้รับการได้รับการยอมรับ สูง 84 คน		กลุ่มที่ได้รับการได้รับการยอมรับ ต่ำ 63 คน		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	68.05	7.24	60.97	9.56	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 17 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูงนั้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับต่ำ อย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานด้านการได้รับการยอมรับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุราชการมากกับ
อายุราชการน้อย

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มอายุราชการมาก(46 คน)		กลุ่มอายุราชการน้อย (150คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	63.83	9.70	65.42	8.77	.33

จากค่าที่ได้ในตาราง 18 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ข้าราชการสาย ค ที่มีอายุราชการมากกับอายุราชการน้อย ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึง
ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านอายุราชการ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุตัวมากกับ
อายุตัวน้อย

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มอายุตัวมาก (72 คน)		กลุ่มอายุตัวน้อย (75 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	65.60	10.10	64.32	7.90	.40

จากค่าที่ได้ในตาราง 19 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ข้าราชการสาย ค ที่มีอายุตัวมากกับอายุตัวน้อย ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไป
ตามสมมุติฐานด้านอายุตัว

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีระดับการศึกษาสูง
กับต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มระดับการศึกษาสูง (95คน)		กลุ่มระดับการศึกษาต่ำ (54 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	65.38	9.44	64.30	8.25	.48

จากค่าที่ได้ในตาราง 20 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับการศึกษาสูงกับระดับการศึกษาต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้
จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านระดับการศึกษา

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง

แหล่งความแปรปรวน	เพศชาย (41)		เพศหญิง (108)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง	65.00	8.55	64.98	9.22	.99

จากค่าที่ได้ในตาราง 21 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ข้าราชการสาย ค ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตาม
สมมุติฐานด้านเพศ

สรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 4 ซึ่งได้เปรียบเทียบประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยแบ่งข้าราชการดังกล่าวเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มที่มีขวัญในการทำงานสูงกับต่ำ ปรากฏว่ากลุ่มที่มีขวัญในการทำงาน (องค์ประกอบด้านจิตใจ) สูง รวม 7 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในการทำงานต่ำ ยกเว้นขวัญในการทำงานด้านเงินเดือน ซึ่งปรากฏว่าประสิทธิผลของงานดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบทางชีวิตสังคม 4 ด้าน คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้น พบว่าประสิทธิผลจากการประเมินตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างเชื่อถือได้

จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 4 เป็นไปตามสมมุติฐาน 7 ตัวแปร มีเพียงตัวแปรด้านเงินเดือน และองค์ประกอบทางชีวิตสังคม 4 ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น ที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าส่วนใหญ่แล้วเป็นไปตามสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 5 ที่ว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับสูง อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง เพศชาย มีประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าน้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับต่ำ อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าและเพศหญิง กลุ่มต่อกลุ่มตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในแต่ละตัวแปรได้แสดงไว้ในตาราง 22 ถึงตาราง 33 ดังต่อไปนี้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านเงินเดือนสูงกับเงินเดือนต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มเงินเดือนสูง (35 คน)		กลุ่มเงินเดือนต่ำ (94 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	65.13	11.44	65.35	9.89	.90

จากค่าที่ได้ในตาราง 22 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนสูง กับข้าราชการสาย ค ที่มีเงินต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านเงินเดือน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำที่ดีกับภาวะผู้นำที่ไม่ดี

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มผู้นำสูง (73 คน)		กลุ่มภาวะผู้นำต่ำ (75 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	68.26	10.90	62.12	9.16	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 23 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านภาวะผู้นำสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีภาวะผู้นำต่ำ อย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านภาวะผู้นำ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการผู้บังคับบัญชา
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มสภาพแวดล้อมสูง (81 คน)		กลุ่มสภาพแวดล้อมต่ำ (67 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	66.42	10.82	63.39	9.9	.08

จากค่าที่ได้ในตาราง 24 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองของ
ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการผู้บังคับบัญชา
ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้าน
โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อย

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มโอกาสก้าวหน้าสูง (78 คน)		กลุ่มโอกาสก้าวหน้าต่ำ (64 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	65.94	10.73	63.15	9.57	10

จากค่าที่ได้ในตาราง 25 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ
ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูง
กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกับความพึงพอใจในงานต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มความพึงพอใจสูง (78 คน)		กลุ่มความพึงพอใจต่ำ (70 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	66.40	10.85	63.36	9.78	.08

จากค่าที่ได้ในตาราง 26 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานความพึงพอใจในงานสูงกับความพึงพอใจในงานต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านความพึงพอใจในงาน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูงกับความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มความมั่นคงสูง (72 คน)		กลุ่มความมั่นคงต่ำ (74 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	67.57	9.85	62.08	10.22	.001*

*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากค่าที่ได้ในตาราง 27 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่สูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีขวัญในการทำงานด้านความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ อย่างเห็นได้ชัด ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานด้านความมั่นคงในหน้าที่

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีขวัญในการทำงานด้านสวัสดิการสูงกับสวัสดิการต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มสวัสดิการสูง (69 คน)		กลุ่มสวัสดิการต่ำ (77 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินผู้บังคับ บัญชา	66.74	11.15	63.70	9.07	.07

จากค่าที่ได้ในตาราง 28 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีคะแนนสวัสดิการสูง ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านสวัสดิการ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูง กับด้านการได้รับการยอมรับต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มการได้รับฯ สูง (85 คน)		กลุ่มการได้รับฯ ต่ำ (63 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	67.10	10.20	62.74	9.97	.01*

*

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากค่าที่ได้ในตาราง 29 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับสูงนั้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับต่ำ อย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงเป็นตามสมมุติฐานด้านการได้รับการยอมรับ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุราชการมาก กับ อายุราชการน้อย

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มอายุราชการมาก(46 คน)		กลุ่มอายุราชการน้อย(101 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	63.89	12.09	65.38	9.64	.43

จากค่าที่ได้ในตาราง 30 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีอายุราชการมากกับอายุราชการน้อย ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านอายุราชการ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ
ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุตัว
มาก กับ อายุตัวน้อย

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มอายุตัวมาก(73 คน)		กลุ่มอายุตัวน้อย(75 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	65.04	11.41	65.00	9.66	.98

จากค่าที่ได้ในตาราง 31 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของ
ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีอายุตัวมากกับอายุตัวน้อย ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้
ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านอายุตัว

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีระดับการศึกษาสูง กับ ระดับการศึกษาต่ำ

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มระดับการศึกษาสูง (96 คน)		กลุ่มระดับการศึกษาต่ำ (54 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้ บังคับบัญชา	65.31	10.13	64.55	11.11	.67

จากค่าที่ได้ในตาราง 32 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่มีระดับการศึกษาสูงกับระดับการศึกษาต่ำ ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านระดับการศึกษา

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นเพศชายและเพศหญิง

แหล่งความแปรปรวน	กลุ่มเพศชาย (41 คน)		กลุ่มเพศหญิง (109 คน)		ค่า t
	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	64.07	11.65	65.40	10.01	.49

จากค่าที่ได้ในตาราง 33 คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสาย ค ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานด้านเพศ

สรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 5 ซึ่งได้เปรียบเทียบประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ปรากฏผลว่า กลุ่มที่มีขวัญในการทำงานสูง ด้านต่าง ๆ รวม 3 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำ ความมั่นคงในหน้าที่และการได้รับการยอมรับ มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่มีขวัญในการทำงานดังกล่าวทั้ง 3 ตัวแปรข้างต้นต่ำ แต่ขวัญในการทำงานด้านเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน และสวัสดิการและองค์ประกอบทางชีวิสังคม 4 ตัวแปรคือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศ ปรากฏว่าประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ 5 เป็นไปตามสมมุติฐาน เพียงบางส่วน คือ 3 ตัวแปร ส่วนอีก 9 ตัวแปร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สมมุติฐานข้อที่ 1 นั้นได้ศึกษาระดับขวัญในการทำงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 7 ตัวแปร (ได้แก่ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับ) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. สมมุติฐานข้อที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร ว่ามีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าอิทธิพลในการทำนายขององค์ประกอบของขวัญ ทางด้านชีวิสังคม ทั้ง 4 ตัวแปรหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์ประกอบทางด้านจิตใจทั้ง 2 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือและการพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงาน ด้านชีวิสังคม ซึ่งสามารถทำนายได้เพียงตัวเดียวคือ อายุราชการ ส่วนขวัญด้านอื่นๆ ทั้งที่เป็นด้านจิตใจอีก 6 ตัวแปร และด้านชีวิสังคมอีก 3 ตัวแปรทำนายไม่ได้

3. สมมุติฐานข้อที่ 3 ศึกษาองค์ประกอบของขวัญในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร มีอิทธิพลในการทำนาย ประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า อิทธิพลในการทำนายขององค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวิสังคม 4 ตัวแปรหรือไม่ พบว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงาน ด้านจิตใจ 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำ ความมั่นคงในหน้าที่ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าองค์

ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวิตสังคม ซึ่งไม่สามารถทำนายได้เลย ส่วนขวัญด้านอื่นๆ ทั้งที่เป็นด้านจิตใจอีก 6 ตัวแปร และด้านชีวิตสังคมอีก 4 ตัวแปรทำนายไม่ได้

4. สมมุติฐานที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกัน แต่ต่างระดับกัน พบว่าข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก มีความพึงพอใจในงานสูง มีความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง และได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าน้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ในตัวแปรแต่ละคู่ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านเงินเดือนนั้นไม่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม 4 ตัวแปร คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

5 สมมุติฐานที่ 5 ศึกษาประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มมีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกัน แต่ต่างระดับกัน พบว่าข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความมั่นคงในหน้าที่และการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิผลในการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีภาวะผู้นำไม่ดี มีความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ และได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าในตัวแปรแต่ละคู่ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการนั้นไม่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม 4 ตัวแปร คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

ในบทที่ 4 ได้อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของระดับขวัญในการทำงาน รวมทั้งประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา จากองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปรและด้านชีวสังคม 4 ตัวแปร และได้เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการสาย ค ที่เงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานสูง โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง และการได้รับการยอมรับนับถือสูง อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง และเพศชาย กับกลุ่มข้าราชการสาย ค ที่เงินเดือนต่ำ ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ และการได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำ และเพศหญิง ตามลำดับในแต่ละตัวแปร

บทนี้จะได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้กว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้นจากที่เสนอไว้ในบทที่ 4 ทั้งนี้เพื่อจะสรุปผล ดีความและอภิปรายผลให้ชัดเจน โดยจะมีการสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ต่อจากนั้นจึงสรุปผลและอภิปรายผลทางด้านอื่น ๆ โดยเน้นผลที่เด่นชัดจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการและการประยุกต์ใช้ต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐาน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 1 สมมุติฐานกล่าวว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ มีขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 7 องค์ประกอบคือภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง” สมมุติฐานข้อนี้คาดถึงระดับของขวัญในการทำงาน ซึ่งได้แยกศึกษาในแต่ละองค์ประกอบจะอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวน ปรากฏว่า ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ มีขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งค่าที่ศึกษาได้พบว่าแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ปิยพงศ์ มณีศรี (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ค มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและตรงกับการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (2515) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งงานวิจัยของสุธน จุฑาทิพย์ (2515) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการ สถานวิจัยประมงทะเล ผลการวิจัยพบว่านักวิชาการทั้งหมดมีระดับขวัญโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเผด็จ เกาะสมบัติ (2529) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง

ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระดับของขวัญในองค์กร อีกท่านหนึ่งคือ ภาณุวัฒน์ ปาณิกบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนิติกร กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ 10 ประการ คือ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ พบว่าระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

อนึ่งในการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาขวัญในการทำงานด้านจิตใจ 8 องค์ประกอบ คือมีองค์ประกอบด้านเงินเดือน เข้ามาศึกษาด้วย แต่ทว่าผู้วิจัยไม่สามารถสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกันกับด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือได้ แต่ด้านเงินเดือนผู้วิจัยก็ได้ออกแบบสอบถามให้ตอบตรงตามตัวเลขที่ได้รับในระดับชั้น (ซี) ของข้าราชการที่ได้รับจริง ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้ไปศึกษาในสมมุติฐานข้อต่อไป

สรุป ได้ว่าผลการวิจัยในสมมุติฐานที่ 1 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้คือ ระดับขวัญของข้าราชการสาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ที่ได้ศึกษามาแล้วดังกล่าวข้างต้น

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 2 สมมุติฐานที่ 2 กล่าวว่า “องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร คือ เงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการ

ยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเองสูงกว่า องค์ประกอบในการทำงานด้านชีวิตสังคม คือ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศ” สมมุติฐานข้อนี้ ได้คาดถึงอิทธิพลของการทำนายของขวัญทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปรว่าจะมีตัวทำนายได้หลายตัวแปรมากกว่าด้านชีวิตสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ สามารถทำนายได้ 2 ตัวแปร คือการได้รับการยอมรับนับถือสามารถทำนายได้ 44% และความพึงพอใจในงานสามารถทำนายได้ 32% โดยมีนัยสำคัญ .001 ส่วนองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองได้เพียง 1 ตัวแปร คือ อายุราชการ ซึ่งทำนายได้ 22% มีนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยข้างต้นก็สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ นั้นสามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของตนเองได้มากกว่า เพราะทำนายได้ถึง 2 ตัวแปร และมีค่านัยสำคัญ น่าเชื่อถือได้ด้วยคือ .001 ส่วนองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านชีวิตสังคมนั้น สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของตนเองได้เพียง 1 ตัวแปรและมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งก็เป็นไปตามสมมุติฐานทุกประการ

ตรวจสอบและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 3 สมมุติฐานที่ 3 กล่าวว่า “องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ 8 ด้าน คือเงินเดือน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในหน้าที่ สวัสดิการ และการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินผู้บังคับบัญชามากกว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานด้านชีวิตสังคม คืออายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาและเพศ” สมมุติฐานข้อนี้ คล้ายคลึงกับสมมุติฐานข้อที่ 2 เพียงแต่ทว่าเป็นการศึกษาการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยคาดหมายว่าองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ จะมีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้หลายตัวแปรมากกว่า องค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวิตสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจสามารถทำนายได้ 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำ สามารถทำนายได้ 24% มีค่านัยสำคัญ .001 และ ด้านความมั่นคงในหน้าที่สามารถทำนายได้ 18% มีค่านัยสำคัญ .05 ส่วนองค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคมไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของงานได้เลย

ผลการวิจัยข้างต้น ก็สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจสามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าตัวแปรกว่า เพราะทำนายได้ถึง 2 ตัวแปร ส่วนองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านชีวิตสังคมนั้น ไม่สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้เลย ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมุติฐานทุกประการ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับการหาอิทธิพลทำนายเหมือนสมมุติฐานข้อ 2 และ 3 นี้ ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่จะรองรับหรือสอดคล้องกันได้ชัดเจน ส่วนใหญ่พบว่าจะศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญในการทำงานทั่ว ๆ ไปว่าอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำผลมาพิจารณาประกอบการปรับปรุง ทางด้านขวัญและกำลังใจของพนักงานต่อไป หรือบางงานวิจัยก็ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ สูงกับพนักงานที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจด้านต่าง ๆ ต่ำ รวมทั้งความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษาว่าจะส่งผลถึงประสิทธิผลของงานสูงหรือต่ำกว่ากันอย่างไร ซึ่งรายละเอียด ผู้วิจัยจะได้อภิปรายต่อไปในสมมุติฐานข้อ 4 และ 5 ดังนั้นการตั้งสมมุติฐานที่ 2 และ 3 ขึ้นมาก็เพื่อศึกษาเจาะลึกถึงอิทธิพลการทำนายประสิทธิผลของงานทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ว่าองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ หรือทางด้านชีวิตสังคม องค์ประกอบใดจะมีอิทธิพลการทำนายมากกว่ากัน โดยผู้วิจัยคาดว่าองค์ประกอบทางด้านจิตใจ น่าจะมีอิทธิพลการทำนายมากกว่า องค์ประกอบทางด้านชีวิตสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูลก็คงปรากฏชัดเจนว่าเป็นไปตามสมมุติฐานทุกประการ ซึ่งผลการวิจัยข้อนี้ให้เป็นการศึกษานำร่อง (pilot study) ของการศึกษาเรื่องนี้ให้กว้างขวางต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 4 สมมุติฐานที่ 4 กล่าวว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าอายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง เพศชาย มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง สูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้า น้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำ และเพศหญิง” สมมุติฐานข้อนี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มข้าราชการสาย ค ที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ (8 ตัวแปร) สูงกับต่ำ และองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน (กล่าว

คือ อายุราชการมาก อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่า และเพศหญิง) โดยคาดว่าเดาว่ากลุ่มแรกจะมีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่ากลุ่มที่สอง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test ปรากฏว่าด้านองค์ประกอบทางด้านจิตใจ 8 ตัวแปร มี 7 ตัวแปรที่มีความแตกต่างกันระหว่างสองกลุ่มดังกล่าว ปรากฏว่ากลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง และการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่ากลุ่มที่มีภาวะผู้นำต่ำกว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีโอกาสก้าวหน้าต่ำ มีความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำและได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า ยกเว้นตัวแปรด้านเงินเดือนนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างน่าเชื่อถือได้ ส่วนองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านชีวิตสังคมทั้ง 4 ตัวแปรนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างน่าเชื่อถือได้

ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วมีความแตกต่างกัน อย่างน่าเชื่อถือได้มากกว่าประเด็นที่ไม่แตกต่างกัน

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมุติฐานที่ 5 สมมุติฐานที่ 5 กล่าวว่า “ข้าราชการสาย ค ของสถาบันฯ ที่มีเงินเดือนสูง ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้ามาก ความพึงพอใจในงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง ได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง และเพศชาย มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ภาวะผู้นำไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ ได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่า อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำ และเพศหญิง” สมมุติฐานข้อนี้คล้ายคลึงกับสมมุติฐานข้อที่ 4 กล่าวคือ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำเหมือนกัน เปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญในการทำงานเหมือนกัน แต่ต่างกันตรงที่ เน้นประเด็นตรงประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ส่วนสมมุติฐานข้อ 4 นั้น เน้นที่ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง อย่างไรก็ตามสมมุติฐานข้อนี้ได้คาดว่ากลุ่มข้าราชการสาย ค ที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ (8 ตัวแปร) สูงกว่า และมีองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน (กล่าวคือ อายุราชการมาก อายุตัวมาก ระดับการศึกษาสูง และเพศชาย) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มข้าราชการสาย ค ที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ (8 ตัวแปร) ต่ำกว่า และมีองค์ประกอบของขวัญทางด้านชีวิตสังคมแตกต่างกัน (กล่าวคือ อายุราชการน้อย อายุตัวน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่า และเพศหญิง)

แล้วกลุ่มแรกจะมีประสิทธิผลของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มที่สอง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test ปรากฏว่า ทางด้านองค์ประกอบด้านจิตใจ 8 ตัวแปร ภาวะผู้นำ ความมั่นคงในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับนับถือ นั้น เมื่อศึกษาเปรียบเทียบโดยทางสถิติแล้วมีความแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ รวมทั้งองค์ประกอบทางด้านชีวิสังคม 4 ตัวแปรนั้น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างน่าเชื่อถือได้

ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลงานวิจัย ดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5 เพียงบางส่วน

จากผลการวิจัยข้างต้นคล้ายคลึงกับงานวิจัยบางเรื่องที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาหรือองค์กรเดียวกัน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ แต่พบว่าส่วนใหญ่จะศึกษาเปรียบเทียบด้านอายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษาสูงกับต่ำ เพศชายกับหญิง เช่น งานวิจัยของปิยพงศ์ มณีศรี (2531) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย หรือสุชน จุฑาทิพย์ (2515) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเล ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการที่มีสถานภาพด้านเพศ อายุ และการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ปรากฏว่าขวัญต่างกันเป็นต้น แต่ยังไม่พบว่ามีการวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างองค์ประกอบทางด้านจิตใจเลย เลย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมุติฐานดังกล่าวขึ้นมาเพื่อจะได้ศึกษาโดยละเอียดมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้แยกประเด็นการศึกษาไปที่ ประสิทธิภาพของงานทั้งจากการประเมินผลตนเองและการประเมินผู้บังคับบัญชา โดยศึกษาว่า กลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจสูงนั้นจะมีประสิทธิผลของงานทั้งจากการประเมินตนเอง และการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงตามไปด้วยหรือไม่ และข้าราชการสาย ค ที่มีอายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ ต่างกัน จะมีประสิทธิผลของงานทั้งจากการประเมินตนเอง และการประเมินของผู้บังคับบัญชาต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test

ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมุติฐาน โดยเฉพาะประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบก็พบว่าองค์ประกอบของขวัญในการทำงานทางด้านจิตใจ ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกัน ระหว่าง 2 กลุ่ม (กลุ่มข้าราชการสาย ค ที่มีองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจสูงกับต่ำ) อย่างเชื่อถือได้ ส่วนองค์ประกอบทางชีวิสังคมนั้น พบว่าทั้งประสิทธิ

ผลของงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชานั้นไม่มีความแตกต่างกันอย่างน่าเชื่อถือได้

การวิจัยในส่วนนี้จึงกล่าวได้ว่าได้ศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้นกว่างานวิจัยที่มีผู้กระทำมาแล้ว

จากการสรุปและอภิปรายผลเกี่ยวกับสมมุติฐานทั้ง 5 ข้อ กล่าวได้ว่า พบผลที่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 1, 2, 3, 4 ส่วนสมมุติฐานที่ 5 นั้น ได้รับการสนับสนุนสมมุติฐานเพียงบางส่วน ซึ่งโดยส่วนรวมแล้วนับว่างานวิจัยครั้งนี้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี คือได้ผลตรงตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. งานวิจัยเรื่อง “ขวัญและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” ในครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาเรื่องดังกล่าวโดยใช้กรณีศึกษากับข้าราชการสาย ข (นักวิชาการ) หรือถ้าสามารถทำได้ ก็ควรจะใช้กรณีศึกษากับข้าราชการสาย ก (อาจารย์) ของสถาบันฯ แห่งนี้ เพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

2. การวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ซึ่งค่อนข้างละเอียด เนื่องจากมีองค์ประกอบและตัวแปรที่ต้องการศึกษาหลายประการ ดังนั้น แบบสอบถามที่ใช้จึงละเอียด นับว่าเป็นแบบสอบถามที่ให้ผลการวิจัยอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง ซึ่งไม่มีผู้ใดกระทำมาก่อน จึงมีคุณค่าต่อการนำแบบวัดนี้ไปใช้กับบุคลากรอื่นๆ ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้พบผลการวิจัยที่เด่นชัดว่า ระดับขวัญของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจ ของข้าราชการ 2 กลุ่ม (กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานด้วย ฉะนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น สามารถนำกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้หรือปรับปรุงใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. บรรยายภาคองค์การที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ต่อการให้บริการลูกค้า ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- กมล รักสวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่ออรรถวิชัย. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2530. อัดสำเนา.
- โกศล มีคุณ. ลักษณะของผู้นำและสภาวะการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อขวัญและผลผลิตของกลุ่ม. ปริญญาบัตร กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก. “มนุษย์สัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่ม” ในตัวภาพพฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 1 พื้นฐานความเข้าใจทางจิตวิทยา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521. อัดสำเนา.
- จินตนา นิลมาศ และคนอื่น ๆ รายงานอรรถวิชัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2529. อัดสำเนา.
- จิรจิตต์ ราคา. บรรยายภาคองค์การ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525. อัดสำเนา.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชา ของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปริญญาบัตร กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์, พ.อ., แนวความคิดในการพัฒนาการบริหาร ส่วนการศึกษานอกโรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก. 2527. อัดสำเนา.

- ฐิติลักษณ์ จิระพันธ์. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง. สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528. อัดสำเนา
- จุฬารณีย์ หอมจันทร์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2 อำเภอ
อรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี. ปริญญาโท รัช.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- ณัฐพล ชันธไชย. “การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน”, พัฒนบริหารศาสตร์. 14 :
445 - 474; ตุลาคม 2514.
- เกกิง เจริญศรี. ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดอ่างทองกับครูสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์. ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช. ปริญญาโท รัช.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
เจริญพัฒน์, 2522. อัดสำเนา.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. “บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติของสมาชิก : การศึกษา
เฉพาะกรณีทัศนคติของข้าราชการ ต่อสหกรณ์การเกษตร”, รัฐศาสตร์สาร 11 : 130 - 143;
ธันวาคม 2526.
- _____ “บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติของสมาชิก : การศึกษาเฉพาะกรณีทัศน
คติของข้าราชการต่อสหกรณ์การเกษตร” รัฐศาสตร์สาร 130 - 143 ; มกราคม - ธันวาคม
2526
- นคร ขาติตระกูล. การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนครกับครูใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2519.
อัดสำเนา

นวลละออง สุภาผล. ทฤษฎีบุคลิกภาพ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์, กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

_____. ผลการฝึกทักษะในการรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2534.

อัดสำเนา.

นพคุณ รัฐผไท. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค : ศึกษา

เฉพาะกรณีปลัดอำเภอฝ่ายปกครอง. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

นิพนธ์ ครุฑเครื่องศรี. กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสว.ด. ใน

มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

อัดสำเนา

นิภาวรรณ วรรณสาธ. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานให้บริการประชาชนของพนักงานรัฐ

วิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะ : กรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. รศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

บุญรับ ศักดิ์มณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

อัดสำเนา.

ปภาวดี ดุลยจินดา. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมมาธิราช, 2527. อัดสำเนา.

ประทีปเด่น เวศกาวิ. กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีข้าราชการชั้น

สัญญาบัตร กองเรือยุทธการกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง.

วิทยานิพนธ์ รศ.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2521.

อัดสำเนา.

_____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2535. อัดสำเนา.

- ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529. อัดสำเนา.
- ภาณุวัฒน์ ปาณิกบุตร. ขวัญในกฎปฏิบัติงานของนิติกร กองกฎหมาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่องการลวอกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526. อัดสำเนา.
- มยุรี ร่างสมบัติศิริ. พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- รังสรรค์ ดันเจริญ. รูปแบบภาวะผู้นำและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- รุจพงศ์ สารนางกูร (ร.ต.ท.) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาล. 2536. อัดสำเนา.
- รุจิรา สูงใหญ่ อัทมโนทัศน์ ทศนคติต่อผู้ป่วย และการยอมรับเชิงจิต กับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทํางาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2538. อัดสำเนา.
- ลัดดา กิติวิภาดา. ทศนคติสังคมเบื้องต้น (Introduction to Social Attitudes). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525. อัดสำเนา.
- ลัดดาวรรณ หวังพานิช. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศึกษาการ, 2528. อัดสำเนา.
- วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

- วัชรินทร์ ปรีดากรณ์. กำลังขวัญของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีครู
โรงเรียนราษฎร์ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2520. อัดสำเนา.
- วิทยา ปิ่นทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529. อัดสำเนา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. หน้า 8 - 11. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526. อัดสำเนา.
- ศราวุฒิ สังข์อ่อน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของนายตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาหมวดใน
สถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522. อัดสำเนา.
- ศรศิลป์ พลเดชา. ทศนคติต่อควมเข้ารับราชการในกระทรวงต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิต
นักศึกษา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการใน
วิทยาลัยครู. ปรินญานพนธ์ กศ. ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดช. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต,
2529. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. “บรรยากาศองค์การ,” วารสารธรรมศาสตร์. 7 : 71 - 84; มกราคม - มีนาคม
2521.
- _____ .ระเบียบวิธีวิจัย กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยหลักสูตร
นายอำเภอ รุ่น 28. วิทยาลัยการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2531. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. จิตวิทยาฉบับปรับตัว. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.
อัดสำเนา.

- สลับสังข์ จูมาคม. ทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.
- เสถียร แก้วเขียว. อภิวัดวณในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารงานสาธารณสุขระดับ
กลาง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- อรุณ วัชรธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : เอกสารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์
ณะรัฐศาสตศาตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตศาตร์, 2532. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตรของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร, 2520. อัดสำเนา.
- อังคณิง เลิศนาค. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528. อัดสำเนา.
- Burns, R.B. The Self-Concept : Theory, Measurement, Development and Behavior. New York :
Longman Inc., 1979.
- Brown, Warren and Dennis Moberg, . Organisation Theory and Management : A Macro
Approach. New York : Wiley and Sons Inc., 1980.
- Carlson, Neil R. Psychology : The Science of Behavior. 2 nd edition. U.S.A. : Allyn and Bucon
Inc., 1987.
- Davis, Keith. Human Relation in Work : The Dynamics of Organizational Behavior. 3 rd edition.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at work : Organizational Behavior. 7 th
edition New York . McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Fidler, Fred. E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw Hill, Inc., 1967.
- Gale, Ray Mand F. Developmental Behavior Humanistic Approach. The McMillan Company ,
1969.
- Gilmer, Von Haller. Industrial and Organisation Psychology. Japan : Magraw-Hill Hogakusha,
1971.

- Hussey, D.E. and J.J. Langham Corporate Planning : The Human Factors. Oxfordd : Progaman Press, 1977
- Eysenck, H.J. and W Arnold. " Wvrzburg and Meilli Berne. editions," Encyclopedia of Psychology. p. 477 A. Continue Book New. York : The Seaburg Press, 1979.
- Kohlberg, "Moral Stages and Moraliation : The Cognitive Developemtal Approach," in T. Lickna (ed). Morale_Development_and_Behavior : Theory Research and Social_Issue New York : Holt Rinehart and Winston, 1976.
- Lawless, David J. Organizational_Behavior (The Psychology of Effective Management). N.J : Prenttce-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1979.
- Lagans, Richard B Pattern_of_Adjustment_and_Human_Effectivenss. New York : McGraw-Hill Book Company, 1969.
- Litwin, George. and Robert A. Stringer, Motivation_and_Organization_Climate. Boston : Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration, 1968.
- Lovell, R.B. Adult_Learning. New York : Ped wood Born, 1980
- Locke, Edwin A. "Job Satisfaction," in Social_Psychology_and_Organizational_Behavior. Edited by Micheal Gruneberg and Toby Walk, New York : John Wiley and Sons., 1984.
- March, James G. andHerbert. Simon, Organization. New York : Wiley and Sons Inc., 1985.
- Mc Cormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial_Psychology. New Jersey : Prentice-Hall, 1974.
- Porter, Lyman W., Edward E Lawler, and Richard J. Hachman, Behavior_in_Organization. New York : McGraw-Hill, 1975.
- Rokeach, Milton. Belief_Attitudes_and_Values. San Francisco : Jossey Bass Inc., 1972.
- Steers, Pichard M. and Lyman W. Parter, Motivation_&Work_Behavior. America : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Straus and Sayles. Personnel : The Human Problem of Management. New Oersey : prentice-Hall, 1966.
- Tagiuri, Richard and George. Litwin, Organiation_Climate : Explorations_of_a_Concept. Boston : Harvard University, 1968.

Weyant, James M. Applied Social Psychology. New York : Wxford University Press, 1986.

Wright, D. The Psychology of Morale Behavior. Middlesex, England : Penquin Book Ltd., 1975.

ภาคผนวก

แบบสอบถามตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () และกรอกข้อความลงในช่องว่าง โดยตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุตัว ปี
3. ทำงานที่สถาบันแห่งนี้มาแล้ว ปี (อายุราชการ)
4. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่น ๆ
5. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท
6. เงินเดือนประจำตำแหน่ง
 - () มี เดือนละ
 - () ไม่มี

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ประสงค์จะวัดปัจจัยของขวัญในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับ
ขวัญในการทำงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อโดยละเอียด และ
กรอกใส่เครื่องหมาย X ลงใน []

1.

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชา เคยมอบหมาย บางอย่างให้ข้าพเจ้าทำแทน เนื่องจากเห็นว่าข้าพเจ้ามีความ สามารถหรือรับผิดชอบงานนั้น ได้ดี					
2.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็น กันเองกับลูกน้อง และส่งเสริม ให้ลูกน้อง ก้าวหน้าเสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็น บุคคลที่ข้าพเจ้าสามารถปรึกษา หารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำใน การปฏิบัติงานได้เป็นการส่วน ตัว					
4.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่ เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ แต่ใช้เหตุผล ที่สมควรเสมอ					
5.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ได้ บังคับบัญชาเสมอ					
6.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น อิสระและสามารถถกเถียงเรื่อง งานกับเขาได้					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
7	ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้ายอมรับในความคิดเห็นและ แนวความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
8	ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้าใช้วิธีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกยำเกรง โดยไม่ต้องใช้การลงโทษแต่อย่างใด					
9.	ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่					
10.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมการทำงานเอง					
11.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เพื่อการแนะนำช่วยเหลือมิใช่เพื่อการลงโทษ					
12.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าใช้กระบวนการตัดสินใจในการทำงานจากทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเอาผลของการตัดสินใจไปถือปฏิบัติ					
13.	ผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้าถือว่าเป็นหน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้ามากขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
14	เป้าหมายในการทำงานที่ ผู้บังคับบัญชาข้าพเจ้ากำหนด ได้รับการยอมรับจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้า และลับหลัง					
15	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สนใจข้าพเจ้าทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					

2.

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสงสว่าง ความสงบ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
2.	ข้าพเจ้าสามารถที่จะเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานให้แก่ข้าพเจ้าได้อย่างเพียงพอ					
3.	เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้เพื่อให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสแสดงฝีมือการทำงาน ที่ถนัดมืออยู่อย่างเพียงพอ หรือสามารถจัดหามาได้ทันทีที่ต้องการ					
4.	สถาบันของข้าพเจ้ามีการจัดระบบงานอย่างมีระบบ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว					
5.	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีความปลอดภัย					
6.	ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะจัดโต๊ะเก้าอี้ ชั้นวางหนังสือและอุปกรณ์ในการทำงานอื่น ๆ อย่างใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
7.	ข้าพเจ้าสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเต็ม ที่ ถ้าหากไม่พอก็เบิกใช้เพิ่มได้ ตลอดเวลา					
8.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่อง คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอและ ข้าพเจ้าสามารถนำออกมาใช้ ได้					
9.	แสงสว่างในห้องทำงานของ ข้าพเจ้าสว่างเพียงพอ โดยไม่ กระทบกระเทือนต่อสายตา					
10.	โรงอาหารสำหรับบุคลากรใน หน่วยงานของข้าพเจ้ามี จำหน่ายเพียงพอและอาหารมี คุณภาพดี					
11.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวาง แผน การจัดสำนักงานให้น่า ทำงานมากขึ้น					
12.	การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของ หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดได้ เหมาะสม					
13.	บริเวณรอบ ๆ ที่ทำงานของ ข้าพเจ้ามีต้นไม้ ดอกไม้ร่มรื่น เย็นสบาย					
14.	หน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มี เสียงรบกวนจากยวดยาน พาหนะ เสียงอื่นที่ก่อกวนต่าง ๆ					
15.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการดู แลทำความสะอาดให้สะอาด น่าอยู่เสมอ					

3

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ข้าพเจ้าทำงานในหน่วยงานนี้ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มีการติดขั้นเงินเดือน หรือขั้น (ซี)					
2.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ จะช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง					
3.	บุคคลทุกคนในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้า หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ ในการทำงานของแต่ละบุคคล					
4.	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่นจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ					
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ทำในหน่วยงานนี้มีโอกาสจะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้สูงขึ้น					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานของข้าพเจ้า ได้พยายามส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้า เช่น อนุญาตให้ลาศึกษาต่อเมื่อได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้น ก็พยายามปรับวุฒิให้					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
7.	บุคคลในหน่วยงานของข้าพเจ้า แม้มีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่ง หัวหน้าถ้ามีความรู้ความ สามารถเพียงพอ					
8.	หน่วยงานของข้าพเจ้า ส่งเสริม ให้ได้ศึกษาต่อได้ แม้ใน สาขาที่ไม่ตรงกับสายงานเดิม					
9.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้ พยายามส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้ มีโอกาสในการได้รับการฝึก อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยมีโครงการ ระยะสั้นอยู่เสมอ					
10.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้นำ เอาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ของข้าพเจ้า					
11.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามี โครงการจะขยายตัวออกไปให้ ใหญ่ขึ้น โดยข้าพเจ้าก็จะก้าว หน้าในตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น					
12.	ตำแหน่ง และชั้นในหน่วยงาน ของข้าพเจ้าไม่ได้จำกัดว่าจะ ขึ้นตามอายุราชการ แต่ขึ้นตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล					
13.	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าสามารถแสดงความ สามารถได้อย่างเต็มที่					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
14.	ข้าพเจ้าจะไม่ติดขั้นแต่จะขยาย ชั้นอยู่ตลอดเวลา					
15	ตำแหน่งในหน่วยงานของ ข้าพเจ้าไม่ขึ้นอยู่กับระบบ อาวุโส แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ ของแต่ละบุคคล					

4.

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	หน่วยงานแห่งนี้มีอะไรหลายอย่าง เช่น นโยบาย และการบริหารงานต่าง ๆ เป็นที่พอใจของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้าต้องการทำงานปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่รู้ลี้กเบื่อหน่าย					
3	ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานที่นี่ เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้หลายอย่างเต็มที่					
4	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ข้าพเจ้าถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
5	ข้าพเจ้ามีเหตุจำเป็นต้องมาทำงานสาย ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลและห่วงงานมาก และเมื่อเสร็จภารกิจจะรีบมาทำอย่างทันที					
6	ข้าพเจ้าเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
7	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นงานที่ถูกใจข้าพเจ้ามาก					
8	แม้ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้าจะมาก แต่ข้าพเจ้าก็ทำได้อย่างเต็มที่ และไม่มีเบื่อหน่าย					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
9	ข้าพเจ้าไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงงานใหม่หรือโอนไปหน่วยงานอื่น ถ้ามีโอกาส					
10.	นับแต่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าคิดว่าผลงานที่ได้ทำไป นั้นได้รับความสำเร็จเป็นที่น่า พึงพอใจ					
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีงานในหน้าที่ รับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว เมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่เบื่อหน่าย และ ต้องการปฏิบัติงานในหน่วย งานนี้					
13.	โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ข้าพเจ้ามี ความสุขที่ได้ทำงานที่ท่านรับ ผิดชอบอยู่					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของข้าพเจ้า เป็นงานที่มีเรื่องแปลกใหม่อยู่ เสมอทำให้ไม่เบื่อหน่าย					
15.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการ ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการ ปฏิบัติงาน การวางแผน รวม ทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่จะมากระทบ กับงานของข้าพเจ้า					

5.

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าพเจ้ามีโอกาสถูกออกจากราชการได้ยากมาก					
2.	ไม่เคยปรากฏว่าข้าราชการในหน่วยงานของข้าพเจ้า ถูกโยกย้ายไปทำงานที่อื่น โดยบุคคลนั้นไม่ทราบมาก่อน					
3.	ระเบียบว่าด้วยการลงโทษของสถาบันฯ มีหลายขั้นตอนตามโทษหนักเบา จึงไม่ถึงขั้นไล่ออกโดยง่าย					
4.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นโครงการต่อเนื่องตลอดไป					
5.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน					
6.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้ไม่มีวันที่จะเปลี่ยนแปลงเพราะหน่วยงานนี้ไม่มีวันปิดตัวลง					
7.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างสบายใจว่า ถ้าหากข้าพเจ้าไม่ลาออกด้วยตนเองก็ไม่มีใครสามารถไล่ข้าพเจ้าออกได้					
8.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าน่าจะไม่พอใจในผลงานของข้าพเจ้าก็ไม่สามารถให้ข้าพเจ้าโยกย้ายหรือเปลี่ยนไปทำงานหน่วยอื่นได้ง่าย					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความ สบายใจว่าไม่ถูกให้ทำงานหรือ ถูกย้ายไปทำงานในหน่วยงาน อื่น					
10.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ สามารถ เป็นที่พึงและให้ความสุขทาง จิตใจให้แก่ครอบครัวได้เป็น อย่างดี					
11	ทุกวันนี้ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน อย่างมั่นใจว่าจะไม่ถูกสอบ สวนหรือลงโทษในความผิด ใดๆ ทั้งสิ้น					
12	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความ สบายใจว่าถ้าทำผิดระเบียบ ของราชการไปบ้างก็จะมี ผลกระทบถึงตำแหน่งหน้าที่ ของข้าพเจ้า					
13.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน่วย งานนี้ด้วยความมั่นใจ อบอุ่น ใจ เหมือนข้าพเจ้าเป็นเจ้าของ หน่วยงานเอง					
14.	รายได้จากการทำงานในหน้าที่ ของข้าพเจ้าเพียงพอที่จะเลี้ยง ตัวเองและครอบครัวได้อย่างมี ความสุขตามควรแก่สภาพ					
15	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่นี้ เป็น งานที่ปฏิบัติเป็นงานถาวร เช่น ไม่ต้องถูกโยกย้ายหรือทำงาน อื่น					

6.

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	หน่วยงานของข้าพเจ้า จัด บริการสวัสดิการต่าง ๆ แก่ข้าราชการได้อย่างเพียงพอกับ ความต้องการ					
2.	เมื่อออกปฏิบัติงานภายนอก สถาน ข้าพเจ้าได้รับค่าเบี้ย เลี้ยง ค่าพาหนะและค่าเช่าที่ พักอย่างเพียงพอ					
3.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัดรถ รับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ตามจุดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
4.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัดที่ พักให้แก่บุคลากรที่มีความจำเป็น เกี่ยวกับที่พักอาศัย					
5.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัดน้ำ ดื่มให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอและสะอาด ปลอดภัย					
6.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัด เตรียมห้องพยาบาล พร้อม พยาบาลที่จะคอยดูแล หากมี การเจ็บป่วยไม่สบายกระทัน หัน					
7.	หากข้าพเจ้าไม่สบายเข้าโรง พยาบาล สามารถเบิกค่ารักษา พยาบาลได้อย่างเพียงพอกับ การรักษาพยาบาล					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
8.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดระบบการเบิก-จ่าย ค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุคลากรอย่างรวดเร็ว					
9.	ข้าพเจ้าออกไปติดต่อราชการนอกสถานที่ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ข้าพเจ้าไม่ต้องสำรองจ่ายค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พักเอง โดยสถาบันสำรองจ่ายให้ก่อน					
10.	หน่วยงานท่านได้จัดสวัสดิการหลายประการแก่บุคลากร เช่น การกู้ยืมเงิน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย หรือเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ					
11.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้จัดห้องพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรภายในสถาบัน โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมมูล					
12.	การเดินทางไปติดต่อราชการภายในกรุงเทพฯ ทางหน่วยงานท่านมีรถรับ-ส่งให้เพียงพอแก่ความต้องการ					
13.	หน่วยงานของท่านได้จัดหาทุนการศึกษาเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่มีบุตรในวัยเรียนและมีปัญหาทางการเงิน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
14.	หน่วยงานของท่านได้จัดห้อง พัก ห้องทำงานและห้องรับ ประทานอาหารไว้ให้ได้อย่าง เหมาะสมและสะดวกสบาย					
15	ห้องน้ำของหน่วยงานของ ข้าพเจ้ามีคนดูแลรักษาความ สะอาดและมีกระดาดชำระ สบู่ ประจำที่ห้องเสมอ					

7.

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	หน่วยงานของข้าพเจ้าเห็นว่า ข้าพเจ้าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน ต่างๆ ของหน่วยงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี					
2.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้า มีความสำคัญคนหนึ่งในงาน งานนี้					
3.	บุคคลในหน่วยงานของข้าพเจ้า รู้สึกพอใจในการทำงาน บุคลิก ภาพ ความรู้ ความสามารถ ของข้าพเจ้า					
4.	ความรู้สึกภูมิใจที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของ ข้าพเจ้า					
5.	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่า ข้าพเจ้าเป็นบุคคลซึ่งมีความ สามารถในการปฏิบัติงาน					
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบัน นี้ไม่มีใครโต้แย้งได้					
7.	บทบาทหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น ที่ยอมรับในสังคมแห่งนี้มาก					
8.	เจ้าหน้าที่และข้าราชการคน อื่น ๆ ในสถาบันยอมรับใน ความสามารถแก้ปัญหาของ ท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง มากที่สุด	จริงมาก	จริงปาน กลาง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	บุคคลภายนอกหน่วยงาน แต่อยู่ในสถาบันนี้มีความรู้สึกที่ดีและยอมรับในความสามารถของท่าน					
10.	ข้าพเจ้ามีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะรับผิดชอบในการปกครอง หรือประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ					
11.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นในเรื่องงาน ซึ่งผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับในความคิดเห็นนั้น					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะปฏิบัติงานที่ข้าพเจ้าทำไม่ได้รับความสนใจและยอมรับเท่าใดนัก					
13.	เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ของข้าพเจ้า					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีเกียรติ และมีการยอมรับในสังคมเท่าที่ควร					
15.	บุคคลที่มาติดต่อราชการ เห็นข้าพเจ้าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่ง					

แบบประเมินประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลงานของตนเอง ในขณะที่ทำงานอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ

1. การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจงานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

2. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

3. ข้าพเจ้าสามารถทำงานในตำแหน่งได้ดี และมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

4. ข้าพเจ้าทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ดังนั้นข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวกับงานของข้าพเจ้าได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

5. ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกในการทำงานและพึงพอใจในผลงานของข้าพเจ้า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

7. ข้าพเจ้าเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นผลดีต่อหน่วยงานและมีส่วนสนับสนุน
ให้งานโดยส่วนรวมของหน่วยงานเจริญมากขึ้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

8. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

9. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ทอดถอย

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นตามลำดับ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

11. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

13. ข้าพเจ้านำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานให้ดีขึ้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. หัวหน้างานข้าพเจ้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และมักจะยกย่องชมเชยอยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบประเมินประสิทธิผลของงาน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ท่านประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน
สังกัดในหน่วยงานเดียวกัน และอยู่ภายใต้การดูแลของท่านขอความกรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ
และตอบ โดยอาศัยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

- 1 ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ และเข้าใจในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีการพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้เชี่ยวชาญและก้าวหน้าใน
งาน
ขึ้นเรื่อย ๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าขยันขันแข็งในการทำงานเป็นอย่างมาก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

4. ผู้ได้บังคับบัญชา ของข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

5. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามาทำงานแต่เช้าก่อนเวลาเข้าทำงานเป็นประจำ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

6. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะนำรายงานการทำงานในแต่ละวันมาเสนออยู่เสมอ ๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

7. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

8. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มักจะเสนอตัวเข้าช่วยงานที่จะสามารถช่วยได้ทุกงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

9. เมื่อทางสถาบันฯ มีงานด่วน หรืองานพิเศษต่าง ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะรับอาสาที่จะช่วยงานเสมอ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

10. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

11. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า แบ่งเวลาเป็น คือเวลาทำงานทำอย่างตั้งใจและจริงจังส่วนเวลาพักก็จะสนุกสนานเฮฮา พักผ่อนเต็มที่

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

12. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และเป็นที่ชอบพอรักใคร่ของผู้อื่น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

13. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สามารถที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องงานให้ไปสู่ความสำเร็จใน
อนาคตได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

14. ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป
ได้ด้วยดี

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

15. ข้าพเจ้ารู้สึกไว้วางใจในตัวผู้ได้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามอบหมายสิ่ง
หนึ่งสิ่งใดให้ทำก็ตาม

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางธาทิพย์ ภาคสุวรรณ
เกิดวันที่	31 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 141 หมู่บ้านปัญญา ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้จัดการทั่วไป
สถานที่ทำงาน	ร้านกัลโล่เฮาส์ ห้อง 22 ชั้น 3 อาคารฟอร์จูนทาวน์ สี่แยก อ.ส.ม.ท. เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	เตรียมอุดมศึกษา (แผนกศิลป์-ภาษา)
พ.ศ. 2527	จากโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง
พ.ศ. 2531	ว.ท.บ. (วิชาเอกจิตวิทยาอุตสาหกรรม) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2540	กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร