

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้ พิจารณา สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....*ดร. อภัย ศรีภักษ์*.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภัยรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....*ศรีวรรณ*.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....*ดร. อภัย ศรีภักษ์*..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภัยรัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....*ศรีวรรณ*..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....*สุพาตา*..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*กิตติมา*..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่...3...เดือนมีนาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา และ ดร.ศุภินญา ดัชนีภิรมย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบภาพของ เครื่องมือ และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคน ในภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณคุณธีรวิทย์ หัวแท้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล คุณอภิลักษณ์ สังข์จันทร์และพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไททุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชาคริตและอาจารย์สุภาพร อนันทราวิน บิดามารดา เป็นอย่างสูงที่คอยให้ทั้งความรัก กำลังใจและการอบรมเลี้ยงดูที่ดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณคุณณัฐกาญจน์ อนันทราวิน น้องสาวที่คอยให้กำลังใจและเป็นเพื่อนที่ดี ขอขอบคุณคุณปริญา ทองเจริญ คุณวิรัช เกื้อกัม ที่ช่วยด้านงานวิจัยและขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแล และคอยช่วยเหลือทุกด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัย

พรพรรณ อนันทราวิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากร.....	3
กลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	107
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	107
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	111
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	141
ภาคผนวก ค. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	143
ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย.....	145
ภาคผนวก จ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	147
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	149

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนพนักงานแยกตามแต่ละแผนก.....	2
2	แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	28
3	แสดงกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในแต่ละแผนก.....	30
4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร เพศ.....	43
5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร อายุ.....	44
6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร ระดับการศึกษา.....	44
7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร ระดับสถานภาพสมรส.....	45
8	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร ระดับสถานภาพสมรส.....	46
9	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	47
10	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านตัวแปร ตำแหน่งงาน.....	47
11	แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านอายุ.....	48
12	แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านระดับการศึกษา.....	49
13	แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านสถานภาพสมรส.....	49
14	แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	50
15	แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	52
17	แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	53
18	แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	55
19	แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	56
20	แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	58
21	แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานหรือการทำงานเชิงซ้ำของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	59
22	แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	61
23	แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	62
24	แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท.....	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	64
26	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	65
27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับเงินเดือนและผลตอบแทน.....	66
28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน.....	67
29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย.....	68
30	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
31	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	70
32	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	72
33	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	73
34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/ บรรยากาศการทำงาน.....	74
35	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	77
37	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	79
38	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
39	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ.....	83
40	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	84
41	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันกับด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ.....	86
42	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	87
43	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	90
44	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา.....	92
45	แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	93
46	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	97
48	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	100
49	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	102
50	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคคล (MAN) เงินทุน (MONEY) วัตถุดิบ (MATERIA) และวิธีการจัดการ (METHOD) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ “ ทรัพยากรบุคคล ” ซึ่งจะมีส่วนในการผลักดันให้องค์กรมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้เพราะว่าขั้นตอนของการบริหารต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่ต้องมีความรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของคน เสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ให้บุคคลมีปริมาณที่เพียงพอกับการบริหารงาน ตลอดจนดำรงรักษาให้สมาชิกทุกคนได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานขององค์กร

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทเป็นหน่วยงานเอกชนทางด้านสาธารณสุขมีหน้าที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนแต่ละบุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยให้การดูแลรักษา ป้องกัน ฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังเป็นที่รวมของบุคลากรทั้งในทีมงานสุขภาพและทีมงานบริหาร เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร แผนกการตลาด การเงิน บัญชี บุคคล เป็นต้น ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยเฉพาะแผนกที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของชีวิตมนุษย์ ความคาดหวังของสังคมจึงมีสูงมาก พนักงานแผนกเหล่านี้จึงต้องมีลักษณะเฉพาะ อดทน เสียสละ ยิ้มแย้มแจ่มใส ส่วนแผนกทางด้านบริหารซึ่งถือได้ว่าเป็นงานบริการต้องอาศัยทักษะทางการบริหารในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านเกี่ยวกับบุคคล การเงิน การบัญชี และด้านอื่น ๆ ซึ่งทั้งสองด้านนั้นจะต้องได้รับการบำรุงขวัญที่ดีจากองค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจากจะต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของความเจ็บป่วย ต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสติดโรคจากผู้ป่วยได้ง่าย ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจได้ และอาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ลาป่วย ขาดงาน การลาออก นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานย่อมมีอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น เสมอ เช่น ด้านการบริหาร นโยบายการปฏิบัติงาน ความไม่สะดวกในเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้าเป็นต้น ถ้าพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมจะทำให้พนักงานมีสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง ไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้บริการแก่ลูกค้าไม่ดีเท่าที่ควร

ในสภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่รุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับกับการแข่งขัน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทก็เป็นหนึ่งในองค์กรที่จะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยขึ้น ตลอดจนพนักงานในโรงพยาบาลทุกแผนก โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานทุกคนให้เป็นอย่างดียิ่งขึ้นเพื่อจะเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรทางด้านอื่น ๆ ต่อไปได้ ซึ่งจำนวนพนักงานหรือประชากรที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท แบบทำงานเต็มเวลา (Full time) และมีความรู้ความเข้าใจที่จะสามารถตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งจำนวนพนักงานแยกตามแต่ละแผนกมีดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานแยกตามแต่ละแผนก

แผนก	ประชากรทั้งหมด (คน)
แพทย์	28
พยาบาล	83
แผนกบริหาร (บุคคล การเงิน บัญชี ตลาด จัดซื้อ คอมพิวเตอร์ และประชาสัมพันธ์)	56
ศูนย์อุบัติเหตุ	5
แผนกสูติรีเวช	4
แผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก	17
แผนกโภชนาการ	5
แผนกเภสัชกรรม	3
โรงเรียนฝึกพนักงาน	8
รวม	209

ที่มา : แผนกบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พ.ค. 2547

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าพนักงานมีขวัญอยู่ในระดับใด แล้วจะได้ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความ

พึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรพัฒนาได้ต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึง ระดับของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงาน
4. เพื่อให้องค์การสามารถสนับสนุนปัจจัยขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ และสามารถเสริมสร้างปัจจัยขวัญและกำลังใจในด้านที่พนักงานต้องการแต่ยังมีไม่เพียงพอ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท จำนวน 209 คน (ข้อมูลจาก แผนกบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พ.ค. 2547)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท จำนวน 160 คน จะใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนก ที่ปฏิบัติงาน โดยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 88)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

3.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

3.1.2 อายุ แบ่งได้ 4 ระดับ ได้แก่

- ต่ำกว่า 20 ปี
- 20 - 29 ปี
- 30 - 39 ปี
- 40 ปีขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ปวส. หรือ อนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 สถานภาพสมรส แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- โสด
- สมรส /อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- 5000 - 9,999 บาท
- 10,000 - 14,999 บาท
- 15,000 - 19,999 บาท
- 20,000 - 24,999 บาท
- 25,000 บาทขึ้นไป

3.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ 4 ระดับ ได้แก่

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 4 - 6 ปี
- 7 - 9 ปี

- 10 ปี ขึ้นไป

3.1.7 ตำแหน่งงาน

3.1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- เงินเดือนและผลตอบแทน
- สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่

3.2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ความมุ่งมั่นในการทำงาน
- การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า
- การลาออกหรือการโยกย้ายงาน
- การร้องทุกข์หรือบดขยี้

3.2.2 แนวโน้มการทำงานในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน หรือของกลุ่มพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพนักงานที่มีลักษณะของขวัญดี จะมีการกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี จะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออกเป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่าง ๆ
- การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ เสมอต้นเสมอปลาย โดยไม่คิดหลีกเลี่ยงหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- ลาออกหรือโยกย้าย หมายถึง การที่พนักงานมีการขอลาออกหรือโยกย้ายงานทั้งที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ
- คำร้องทุกข์หรือบดขยี้ หมายถึง การกล่าวโทษการทำงานของพนักงานด้วยการร้องทุกข์หรือบดขยี้ต่อ หัวหน้างานหรือผู้บริหารเพื่อขอความเป็นธรรม

- การมีระเบียบวินัยในการทำงาน หมายถึง การแต่งกายมาทำงาน การที่ไม่เอาเวลางานไปทำเรื่องส่วนตัว

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นเงินจำนวนวันหยุด ซึ่งอาจจะมีการเพิ่มหรือลดลงตามเศรษฐกิจและรายได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน / บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

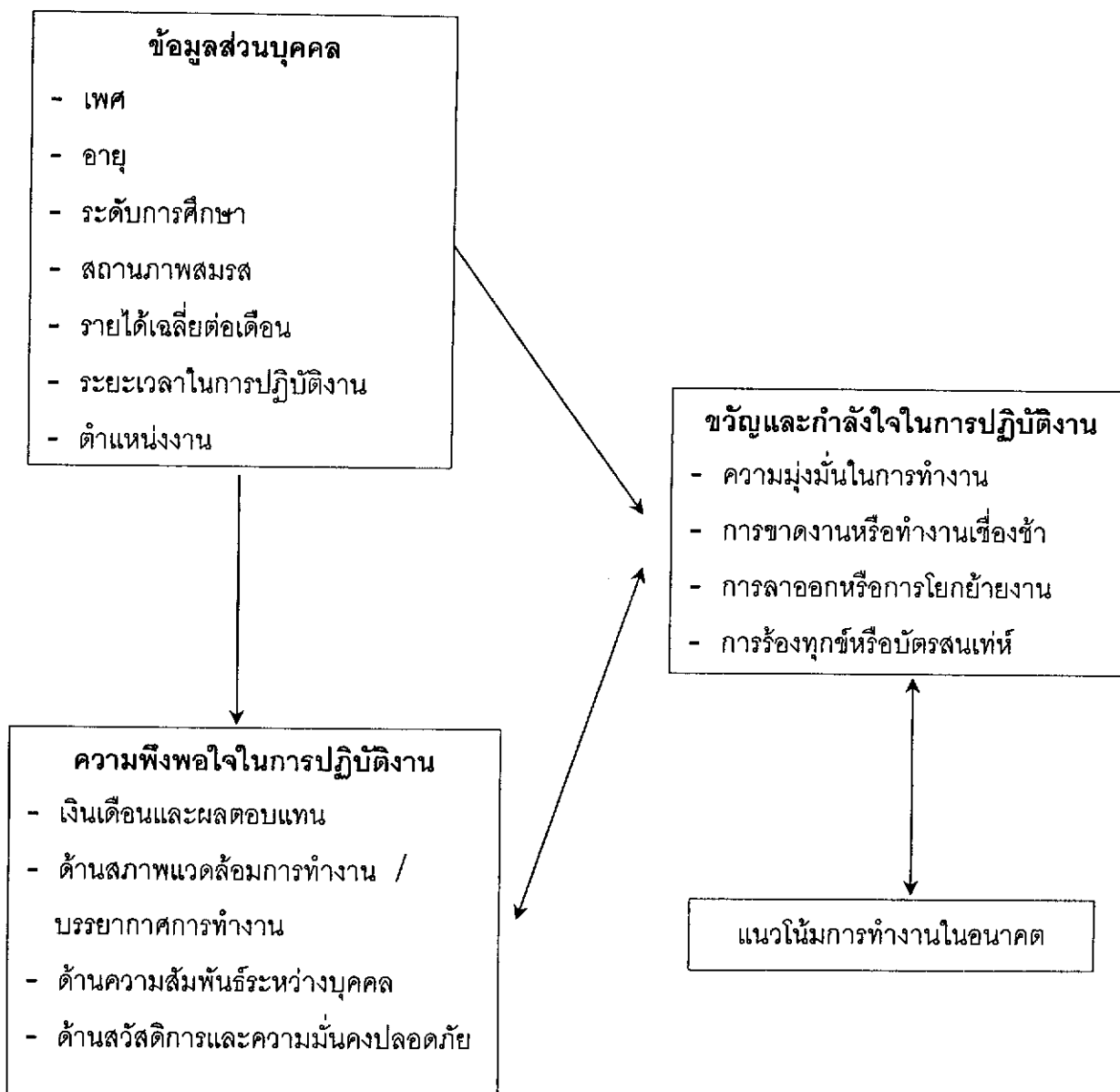
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับความร่วมมือ ได้รับความช่วยเหลือ หรือการให้ความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับการเอาใจใส่ ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

- สวัสดิการและความมั่นคงของงาน หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ทางบริษัทมอบให้ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ความซื่อสัตย์มั่นคงของผู้บริหาร รวมถึงความพอใจในสิ่งที่เป็นหลักประกันให้แก่พนักงาน เช่น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมีชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น

3. แนวโน้มการทำงานในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตหรือตั้งใจที่จะลาออกเมื่อมีโอกาส

4. พนักงานโรงพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ทุกแผนกของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท (แบบทำงานเต็มเวลา)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งหัวข้อต่าง ๆ มีรายละเอียด

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์และวิวัฒนาการของมนุษยสัมพันธ์ มีบุคคลที่สำคัญที่ควรกล่าวถึงอยู่ 2 คน คือ Mayo กับ Taylor งานของ Mayo ที่สำคัญเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ก็คือ การศึกษาที่ Hawthorne ส่วนของ Taylor ก็คือหนังสือที่เขาเขียนเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แนวความคิดและผลงานของทั้ง 2 คนนี้อาจสรุปด้วยกันได้ดังนี้

1. ทั้งสองคนยอมรับว่า ในองค์กรอุตสาหกรรมสมัยใหม่นั้นปัญหาก็คือ การนำวิทยาศาสตร์และการวิจัยเข้าไปแก้ปัญหการผลิต การจำหน่าย และการใช้กำลังคน
2. การนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าไปใช้ในการศึกษาวิจัยจะต้องทำอย่างลึกซึ้ง จะต้องมีความละเอียดถี่ถ้วนในการวัด การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์จะต้องเป็นปรนัยไม่ใช่อัตนัยที่ผู้ศึกษาใส่ความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเข้าไปได้
3. นักวิทยาศาสตร์สังคมยอมรับความยุ่งยากต่าง ๆ และการหาเครื่องมือที่แน่นอนเพื่อจะวัดแรงจูงใจ แรงขับ และพฤติกรรมของมนุษย์
4. Taylor ให้ความสำคัญกับการสำรวจสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยเน้น 3 ประการ คือ
 - 4.1 การเลือกคนเข้าทำงาน และการฝึกอบรม
 - 4.2 การพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 4.3 ผู้บริหารต้องยอมรับความสำคัญของคนงาน
5. Mayo ให้ความสำคัญในการศึกษาสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และ Mayo ยังให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น

ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้นิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน Mayo ได้เชื่อว่าเป็นบิดาของมนุษยสัมพันธ์ด้านการทำงาน โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม

6. Taylor เน้นทางด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน การฝึกอบรมของพนักงานและเครื่องล่อ (Incentive) ที่จะใช้ล่อให้คนงานทำงาน ส่วน Mayo เน้นองค์ประกอบทางด้านมนุษย์และสังคมมากกว่า เช่น Mayo พบว่าคนงานต้องการที่จะรู้ว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกต่อตัวเขาอย่างไรมากกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ดังนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตลอดจนแนวโน้มการทำงานในอนาคตอีกด้วย

ในปี ค.ศ. 1927-1932 ศาสตราจารย์เมโย (Mayo) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า และได้ค้นพบความจริงว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกันกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงานเป็นสิ่งที่ชีวิต ขวัญและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

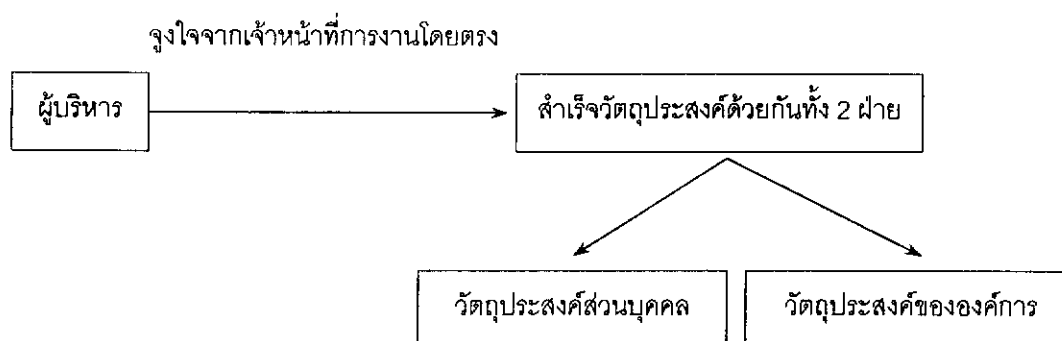
3. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย ทำนองคับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก

การศึกษาของ Mayo ที่เรียกว่า "Hawthorne Studies" ได้เน้นให้เห็นว่า ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งทำให้นักบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวกับขวัญของคนงานว่า มีความเป็นมาอย่างไรและมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ และจะมีผลกระทบต่อผลผลิตอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาข้อสรุปที่ปรากฏค่อนข้างแน่ชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของคนงาน และผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ การที่ฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสรับการตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 366)

การจูงใจคนงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำการศึกษา เพื่อโน้มนำให้คนงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยการเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นการตอบสนองให้ตรงความต้องการของเขาแล้ว คนงานก็จะมีขวัญ ที่ดี แสดงออกในควมมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน มีความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎบังคับของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและผลผลิตดีขึ้นตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน แต่ถ้าหากความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนอง

แล้ว คนงานจะมีขวัญที่ไม่ดีในการทำงาน เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ผลผลิตจะไม่ดีหรืออาจต่ำลงได้

ดังนั้น วิธีการจูงใจที่ถูกต้องจึงควรต้องให้เป็นไปในรูปที่ว่า ขณะที่คนกำลังหาความพอใจ ตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองอยู่นั้น ต้องควบคู่กันไปกับการที่องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย ดังนี้ ขวัญของคนงานก็จะดีและผลผลิตขององค์การก็จะสูงขึ้นด้วย (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 369) นั่นคือ ผู้บริหารพยายามจัดให้สภาพของการทำงานที่เป็นอิสระที่จะช่วยให้คนที่ทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น การที่พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง สืบเนื่องจากความพร้อม ความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานเป็นรายบุคคล หรือทำงานเป็นทีมงานก็ได้ในทันทีทันใด โดยไม่มีการรื้อหรือให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 : 119) ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสคนงานแสดงความคิดเห็น ให้เข้ามาพบเพื่อปรึกษาหารือกันว่าวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นอย่างไร แล้วตั้งวัตถุประสงค์ไว้สูงแค่ไหน จะดำเนินการอย่างไรจึงจะไปถึงเป้าหมายนั้น การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้คนงานมีขวัญสูง และหวังว่าผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น



ภาพแสดงวิธีการจูงใจคนงานที่ถูกต้อง

ที่มา : กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 2. หน้า 369. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.

1. ความหมายของขวัญ

วิจิตร อวระกุล (2534 : 260) สรุปว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของอารมณ์ จิตใจ และน้ำใจที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจและทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

เสนาะ ตีแยว (2532 : 338) ให้ความหมายของ ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและกระบวนงานขององค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งขวัญเป็น

อาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

พนัส หันนาคินท์ (2524 : 112) ให้ความหมายของ ขวัญ หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ ที่คนในองค์การมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้ จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา

ราล์ฟ เดวิส (ลีลา สีนานุเคราะห์. 2530 : 130 ; อ้างอิงจาก Ralph C. Davis. n.d.) อธิบายว่า ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น กระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ

กำลังใจขวัญคืออะไร

เมื่อพูดถึงกำลังใจขวัญก็จะเกิดการรับรู้ทันทีว่า เป็นนามธรรม (Abstract) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ อารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติ ขวัญ (Morale) ก็คล้ายๆ กับเราพูดถึงคำว่าสุขภาพ (Health) ซึ่งเมื่อพูดถึงคำว่าสุขภาพ คนทั่วไปอาจหมายถึงทางร่างกายอย่างเดียว แต่แท้ที่จริงแล้วสุขภาพมีทั้งทางกาย และทางจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้นการที่จะตอบคำถามว่าขวัญคืออะไร หรือจะให้ คำจำกัดความคำว่า “กำลังใจขวัญ” นักจิตวิทยาได้ให้ไว้ดังนี้

Drever (1968) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ “ขวัญ” เป็นเงื่อนไขที่บุคคลหรือกลุ่มมีการกระทำใน ลักษณะที่มีการควบคุมตัวเอง (Self-control) มีความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) และมีวินัยในตัวเอง (Self-discipline)

Hornby (1974) ได้ให้คำจำกัดความในพหุนามกรว่า เป็นสภาพของระเบียบวินัยและจิตใจ (spirit) อาจเป็นของบุคคล ขององค์การ ของกองทัพ หรือของชาติ เป็นภาวะทางอารมณ์ และจิตใจ ที่ อาจแสดงออกมาทางการกระทำให้สังเกตได้

Dubin (1973) “ขวัญ” เป็นสภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชม และสนใจใน กิจกรรม ขวัญจะมีบทบาทสำคัญในการทำงานของมนุษย์ ระดับของกำลังใจ ขวัญจะเป็นตัวกำหนด ความเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคล กำลังขวัญจะเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความ รับผิดชอบในการทำงานของบุคคล

Halpin (1969) ได้พยายามอธิบายคำว่า “กำลังใจขวัญ” หรือ “ขวัญ” (Morale) ว่า ความหมายแตกต่างกันไปตามบุคคล แต่พอจะสรุปได้ว่า “กำลังใจขวัญ” ใช้เฉพาะในสาขาจิตวิทยาสังคม อุตสาหกรรม ซึ่งว่าด้วยปัญหาในการทำงานอุตสาหกรรม และแนวความคิดเกี่ยวกับกำลังใจขวัญ อาจสรุปได้ว่า

1. กำลังขวัญประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหลายอย่างหรือหลายด้าน และการที่จะบอก กำลังขวัญสูงก็แสดงว่าองค์ประกอบทุกด้านจะต้องสูงด้วย

2. ไม่มีใครยืนยันว่ากำลังขวัญของคนงานหรือองค์การสูง จะมีผลผลิตสูงด้วย แต่ถ้าเสีย ขวัญก็จะทำให้เกิดผลทางลบ

Gilmer (1966) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับกำลังขวัญในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมว่า เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน แต่ถ้าเป็นกำลังขวัญ ขององค์การก็หมายถึงความรู้และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้น

Davis (1975) พูดถึงกำลังขวัญของงาน (job morale) ว่าอาจแปรผัน หรือสังเกตได้จาก ระดับอารมณ์ของคนงานที่ทำงานนั้น

Guion (1958) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับกำลังขวัญ ไว้ดังนี้

1. กำลังขวัญคือความสามัคคีภายในกลุ่ม คือคนที่มีกำลังขวัญสูงจะทำงานเป็นกลุ่ม
2. กำลังขวัญคือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้า เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เกี่ยวข้องกับผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน
3. กำลังขวัญคือสภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือทำงานราบรื่น
4. กำลังขวัญคือการปรับตัวได้ดี ในสภาพการทำงานต่างๆ
5. กำลังขวัญคือความรู้สึกเป็นสุข คือเมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจ มีความสุข
6. กำลังขวัญก็คือการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง บุคคลบางคนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการ ทำงาน แสดงว่ามีกำลังขวัญ

7. กำลังขวัญคือ การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม บุคคลแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำ ดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

Smith and Wakeley (1972) ได้สรุปไว้ว่า กำลังขวัญก็คือความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคล ซึ่งจะสังเกตหรือวัดได้จากความพยายามที่เขาใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีความ พึงพอใจในการทำงาน

ศาสตราจารย์ โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J. Roethlisberger) กล่าวว่า ขวัญ "หมายถึง สิ่งที่ทำให้ เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะมีความไม่แน่นอนแฝงอยู่ หรือ บางครั้งเป็นเพียงแต่ภาพลวงตา แต่ทว่าเป็นสิ่งซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ของแต่ละคนในกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง หรือภายในองค์การทั้งหมดมากกว่าเป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ"

ศาสตราจารย์ เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจ ร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จาก หน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของ แต่

ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งเกี่ยวพัน กับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

ศาสตราจารย์ เฮร์เบิร์ต ชรูเดน และอาร์เธอร์ เชอร์แมน (Herbert J. Chruden & Arthur & W. Sherman) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่มซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และหมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขาว่ามีชีวิตของความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้า เจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย

อาจารย์สุพล ทองคลองไทร ว่า ขวัญหมายถึง ความพยายามเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวางจนสุดความสามารถและพยายามไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นความพึงพอใจร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

โดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากบุคคลที่มีลักษณะของขวัญดี เช่น ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี เช่น เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออก เป็นต้น

2. ลักษณะขวัญในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 159) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้จุดหมายหมายของบริษัทบรรลุผล
- 2) มีความผูกพันต่อองค์การ
- 3) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ
- 4) แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ

ให้ลุล่วง

- 5) มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
- 6) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

วิจิตร อวระกุล (2542 : 224) ให้ความเห็นว่า คนงานที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมให้เห็น ดังนี้

1) การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้

- 2) การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงานตั้งใจและสนใจงาน
- 3) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งๆ

ขึ้นไป

- 4) การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 5) สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เชื้อเพื่อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน แรงด่วน ฯลฯ
- 6) ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

แคลวิน กริเตอร์, ทรูแมน เพียซ และฟอร์บิส จอร์เดน (Calvin Grieder, Truman M. Pierce และ K. Forbis Jordan) กล่าวว่า ผู้ที่มีขวัญดีจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) มีความรู้สึกปลอดภัย และมีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 2) มีความพอใจว่าได้ทำงานที่ดีมีประโยชน์
- 3) มีความมั่นใจว่าผลงานคงจะเป็นที่พอใจ
- 4) มีความมั่นใจว่างานที่ทำจะได้อะไรคุ้มค่าและตนเองได้ร่วมกระทำภารกิจที่คุ้มค่าเวลา

วิธีสร้างขวัญ ที่คือ

1. การที่จะสร้าง “ขวัญ” ให้ดีควรจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่ลูกน้องนั่นเอง
2. ควรจะมีการสำรวจทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องบ้าง ดูว่าปฏิกิริยาของลูกน้องมีต่อตนอย่างไร
3. ปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ เช่น ให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงกิจการต่างๆ ถึงแม้ว่าจะเป็นแผนการณ์สำหรับอนาคต ลูกน้องก็ควรทราบเหมือนกัน
4. ควรจะสร้างเครื่องมือที่วัดความสำเร็จของงานของแต่ละบุคคลที่แน่นอน
5. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หรือระบายความคับข้องใจของเขาบ้าง
6. ผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา คือต้องรู้จักเทคนิคต่างๆ ที่สามารถจะให้ information แก่ลูกน้องได้ และมีความรู้ทางจิตวิทยาบ้างพอสมควร และสามารถช่วยลูกน้องแก้ปัญหาได้ เพราะฉะนั้นจะทำให้ “ขวัญ” สูงขึ้นเหมือนกัน

ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาจะดีขึ้น ถ้าเขา

1. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับเขา
2. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
3. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
4. ได้ทำงานในสภาพและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

5. รู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า
6. มีความรู้สึกว่าเขาได้รับการนับถือว่าเป็นพวกเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานอื่นๆในหน่วยงานนั้น
7. ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้า
8. ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำดี
9. ได้มีส่วนร่วมไปถึงนโยบาย แผนงาน การเปลี่ยนแปลง และการเคลื่อนไหวต่างๆ ของหน่วยงานของเขา
10. ผู้บังคับบัญชาของเขารักษาระเบียบวินัยในหน่วยงานเป็นอย่างดี
11. ได้มีโอกาสระบายความเดือดร้อนและความกังวลหรือความก্লุ้มใจต่อผู้บังคับบัญชา เพราะความรู้สึกที่อัดเก็บไว้นานย่อมมีผลร้าย
12. ได้มีโอกาสเสนอแนะ เพื่อแก้ไขสภาพการณ์หรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
13. ได้มีโอกาสแสดงข้อเสนอนแนะ เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
14. ได้เห็นผู้บังคับบัญชาสนใจติดตามงานที่ได้มอบหมายให้แก่เขา

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี

ศาสตราจารย์ Keith Davis ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า กำลังขวัญในการทำงานนั้นหากจะเปรียบไปก็คล้ายกับสุขภาพของร่างกายมนุษย์ เพราะกำลังขวัญอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอยู่เสมอฉันใด ก็เช่นกันความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จำต้องหมั่นตรวจตรากำลังใจในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณากำลังขวัญของหมู่คณะใดขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงไร ผู้เขียนเห็นควรที่จะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของกำลังใจที่ดีซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่ง

เหล่านี้ นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจ ช่างถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานที่มีกำลังใจ และกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่อง จูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติ สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตนี้ มีผลอย่างเอกอุต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ส่วนคนงานที่มีขวัญไม่ดีจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เห็น ได้แก่

1) มีบรรยากาศขบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมึนชา บึ้งตึง เฉื่อยชา เงื่องหงอยในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เบื่อที่ทำงาน ไม่อยากมาที่ทำงาน แต่อยากไปทีอื่น

2) มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

3) การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้

4) มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

5) ขาดสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระแทกกัน ในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

6) แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

3. วิธีการศึกษาสำรวจหรือวัดขวัญในการทำงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบและสามารถใช้ขวัญในการบริหารงานหรือป้องกันการป้องกันมิให้เกิดการเสียขวัญในองค์การ ซึ่งอาจพิจารณาระดับขวัญโดยดูตัวบ่งชี้ดังนี้ (สร้อย ตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 407)

1) การลาออกจากงานและการขอยกย้าย

แม้ว่าองค์กรจะได้จัดค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ให้ความเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้วก็ตาม ปรากฏว่ายังมีจำนวนพนักงานลาออกหรือขอยกย้ายงาน ก็อาจยังเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไป เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นที่น่าสังเกต และนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุง (สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ. 2520 : 90)

2) ระดับผลผลิต

การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็วเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ (สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ. 2520 : 90)

3) การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า

กำลังขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจในการทำงาน การขาดหรือลางานบ่อยๆ ด้วยเหตุผลต่างๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาวิเคราะห์ เพราะว่าเหตุผลในการลาอาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีอะไรกระทบกระเทือนกำลังขวัญบ้าง และความเฉื่อยชา (การทำงานเชื่องช้า) จะต้องมีเหตุทำให้สภาพจิตใจของเขาได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดการทำงานอย่างกระฉับกระเฉงมีความเฉื่อยชาลง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ. 2520 : 90)

4) คำร้องทุกข์ หรือบัตรสทนทนั้

การทำงานของคนในองค์การหากมีบ่อยๆ เสมอๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงาน การร้องทุกข์จะมีขึ้นยากหากปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ตลอดจนข้าราชการทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน (สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ. 2520 : 90)

5) การใช้แบบสอบถาม

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน โดยจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการทำงาน แล้วให้พนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้การเลือกใช้แบบสอบถามและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามต้องกระทำอย่างระมัดระวัง (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 : 120)

6) การสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการจัดเตรียมชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งจัดทำแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างเป็นรูปแบบและได้ข้อมูลตามแนวทางที่ต้องการ หรือแปลความหมายได้ชัดกว่าการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 : 121)

7) การสังเกต

ผู้สังเกตจะต้องเข้าไปทำงานร่วมกับพนักงานในหน่วยงานนั้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน วิธีนี้จะใช้ศึกษาพนักงานในเรื่องกลุ่ม โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม สถานภาพของพนักงานและสภาพการทำงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงต่อไป (อำนาจ แสงสว่าง. 2543 : 122)

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

บาร์สและรูย์ (Byars and Rue. 2000 : 301-303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วๆ ไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือวาระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้นๆ ในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้วยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ ทัศนคติต่อผู้บริหาร

สเตรสส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119-127) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงรู้สึกพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

แอฟเฟิลไวท์ (ซัชวาล เตียวกุล. 2543 : 5; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965 : 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย

คอตเลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 45; อ้างอิงมาจาก Kotler. 1994 : 45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับ กับการคาดหวังของลูกค้ำ ความคาดหวังของบุคคล

ซึ่งระดับความพอใจจะเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้กับความคาดหวังของบุคคล

พรศักดิ์ ตระกูลชีวานันต์ (2541 : 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

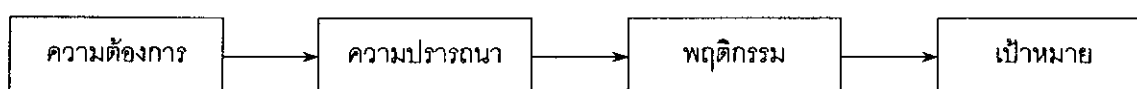
ปราณอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2538 : 17) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นเรื่องของทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงาน สืบมาจากอะไร เช่น การพึงพอใจในงานเนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่ตนเองคาดหวัง หรือได้รับการตอบสนองที่พอใจ หรือพอใจในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี

จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นหรือรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสภาพของความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่คุณค่าได้รับหรือสนองตอบจากองค์การนั้นจะนำมาประเมินถึงคุณค่าที่ได้ว่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หากประเมินว่ามากเพียงพอก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ หากยังเห็นว่าไม่เพียงพอก็จะทำให้ความพึงพอใจนั้นมีน้อยลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากการประเมินคุณค่าจากสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวบุคคล นั้นหมายถึง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นมาจากหลายส่วนรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในแง่การจูงใจด้านรางวัล

ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานก่อนว่าทำอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างขยันขันแข็ง ทুমเทให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออก (อภิญา อังคสุวรรณ. 2545 : 8; อ้างอิงจาก ธงชัย. 2533 : 111-112) ดังนี้



ภาพแสดงรูปแบบของพฤติกรรม

- ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักที่ว่าคนทุกคนต่างมีความต้องการที่หวังว่าจะได้รับการสนองตอบสนอง
- ความปรารถนา (Wants or Desires) คือ ความต้องการที่จะระบุออกมา เป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ
- พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- เป้าหมาย (Goals) คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับการแสดงออก ซึ่งแสดงพฤติกรรมให้เข้าเป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไขหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น ขยันทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิชัย (ปรานอม กิตติสุขภูธร. 2538 : 19-21; อ้างอิงจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535 : 67) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

- ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การปกครองในรูปแบบประชาธิปไตยจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากการปกครองในรูปแบบเผด็จการที่พนักงานต้องเก็บความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจไว้ สภาพทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่องานปฏิบัติงานได้เช่นกัน เช่น ครอบครัวที่ยากจนมีแนวโน้มที่จะพอใจต่อผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้มีรายได้สูงหรือมีฐานะดีอยู่แล้ว
- ลักษณะอาชีพ พนักงานที่เป็นกลุ่มวิชาชีพ ตำแหน่งผู้จัดการและเจ้าของกิจการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และมีความพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและการ ทำ ทายมากกว่ากลุ่มอื่นๆ
- สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์การ ทั้งขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น
- เทคโนโลยี พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมเครื่องจักรอุปกรณ์ มักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าได้ทำกิจกรรมที่มีความสำคัญหรือมีความหมายที่บุคคลอื่นไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ

- สิ่งแวดล้อมของงานและงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ มาก ซึ่งเป็นผลมาจากการมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถ ได้ศึกษาสิ่งใหม่ๆ

องค์ประกอบจะมีผลต่อความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ

- 1) บุคคลมีความรู้สึกท้าทายต่องานที่ปฏิบัติ
- 2) บุคคลมีความสนใจในงานนั้นโดยตรง
- 3) เป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยทางด้านร่างกายมากนัก
- 4) รางวัลในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการทางกายของพนักงาน

ในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

- 6) พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
- 7) โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานมี

คุณค่า

3.2 ปัจจัยด้านบุคคล

- องค์ประกอบทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศไม่ค่อยมีความแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 16-29 ปี มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีอายุมาก ในส่วนของการศึกษานั้น พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาสูงมักมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาดำ

- ความสามารถ ความสามารถนั้นใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งพิจารณาจากการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่เทียบกับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง

- บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เป็นผู้นำและมุ่งความสำเร็จของงาน จะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

- การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัวและสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมาน้อย

- ทักษะคิด เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการมีพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่มีมากระทบต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแนวโน้มที่เป็นบวกมากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต้องงานในแง่ลบ

- ค่านิยม ค่านิยมต่อสิ่งแวดล้อมหรือต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงค่านิยมต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นจะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน

3.3 ปัจจัยด้านงาน

- ความชัดเจน ความคลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างแจ่มชัด รวมถึงไม่เข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานของงาน จะทำให้เกิดความสับสนเพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

- ความสอดคล้อง ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการถ้าขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวังหรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ก็อาจส่งผลให้เกิดความกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

- ลักษณะงาน งานที่ท้าทายความสามารถของบุคคล การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้มาก ส่วนงานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติและอาจส่งผลในรูปการขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

- โครงสร้างขององค์กร ความพอใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งงานหลัก (Line) จะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงานในลักษณะงานสนับสนุน (Staff) และพบว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็ก ใหญ่ มักจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็ก ส่วนในด้านลักษณะการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นแนวราบ หรือลำดับขั้นที่สูงนั้น ไม่มีผลต่อความพอใจในงาน

- การควบคุมงาน หัวหน้างานที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุม ดูแล ด้วยความหวังดี มักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นจะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน

- ผลตอบแทนของงาน การกำหนดผลตอบแทน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จะมีผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจจากผลตอบแทนที่ให้แก่บุคคล

ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ประวัติโรงพยาบาล

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ตั้งอยู่เลขที่ 80 ซ.โรงพยาบาล 2 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 เป็นโรงพยาบาลขนาด 250 เตียง ก่อตั้งโดย คุณพูลชัย ชเนศรี อดีตประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2516 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของภาครัฐบาล ในการรักษาพยาบาลผู้ที่เจ็บป่วยและให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี ในการดำเนินงานกิจการของโรงพยาบาลได้มีการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอดมา

ในปี 2535 ได้มีการขยายกิจการโรงพยาบาล โดยได้ก่อตั้งโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 2 ขึ้น ตั้งอยู่เลขที่ 27 ซ. สุขุมวิท 68 บางนา พระโขนง กรุงเทพฯ เป็นโรงพยาบาลขนาด 100 เตียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเลี้ยงดูผู้สูงอายุและให้บริการรักษาผู้ป่วยทั่วไป

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท มีความตั้งใจที่จะให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วยให้หายโดยเร็ว ด้วยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ รวมทั้งเครื่องมือที่ทันสมัย ทีมงานที่ประสานงาน กลมเกลียว ในราคาที่สมเหตุสมผล บริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว และเป็นทีพอใจแก่ผู้ใช้บริการ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลผู้นำด้านประกันสุขภาพของประเทศ

พันธกิจ : เรามุ่งมั่นบริการเพื่อสุขภาพที่ดี และความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ

ค่านิยม : ลูกค้าสำคัญ เชื้อมั่น สร้างสรรค์พัฒนา

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทให้ความสำคัญสูงสุดกับทรัพยากรบุคคล เพราะโรงพยาบาลเชื่อว่าความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจิตสำนึกของบุคลากร คือกุญแจสู่การพัฒนาในทุกๆ ด้าน ดังนั้นโรงพยาบาลจึงจัดให้พนักงาน ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งในด้านการงานและในด้านสังคม ดังนั้นนโยบายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อรักษาคุณภาพสูงสุดของบุคลากร พนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรใน 5 กรณีต่อไปนี้

1. หลักสูตรด้านการจัดการ
2. หลักสูตรด้านเทคนิค

3. หลักสูตรด้านภาษา
4. หลักสูตรด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
5. หลักสูตรด้านการบริหารแบบทุกคนมีส่วนร่วม

ระบบคุณภาพของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2543 ในส่วนของผู้ป่วยนอก และได้ขยายผลดำเนินการในระบบภายใต้คุณภาพ ISO 9002 ให้ครอบคลุมทั้งระบบโดยได้รับรองทั้งระบบแล้วเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2544 และระหว่างนั้นในโรงพยาบาลเริ่มดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งมั่นสู่กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

ความคาดหวังของโรงพยาบาลที่มีต่อพนักงาน

1. การปฏิบัติตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพของแต่ละตำแหน่ง
2. ปฏิบัติงานตาม Job Description ที่กำหนดไว้
3. การปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการทำงานที่กำหนดไว้
4. การทำงานเป็นทีม
5. การมีส่วนร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

อรสา รุ่งปิยะรังสี (2530 : 63 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 217 คน ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 117 คน รวมทั้งหมด 334 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีขวัญสัมพันธ์ทางบวกกับเพศ และทางลบกับระดับการศึกษา ในกลุ่มข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีขวัญสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ตำแหน่ง อายุราชการ และทางลบกับตำแหน่งบริหารและการฝึกอบรม

ลัดดา กุลนันทน์ (2544 : 57 - 63) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี โดยพนักงานมีแรงจูงใจเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารและเงินเดือน ค่าจ้าง ตามลำดับ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 – 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูง และระดับต่ำตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ

อภิญญา อังคสุภณ (2546 : 61 – 68) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชายอายุต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โสศ ประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพบความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในแต่ละด้านต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชาต่างกันทางด้านตำแหน่งงานพบว่า มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าที่แตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อการปกครองและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 150 คน พบว่า ข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับขวัญปานกลาง องค์ประกอบของขวัญทางด้านจิตใจมีอิทธิพลในการทำงานประสิทธิผลของงานจากการประเมิน

ตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชามากตัวแปรว่าองค์ ประกอบทางด้านชีวสังคม ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเองของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าสูง ความพึงพอใจในการทำงานสูง ความมั่นคงในหน้าที่สูง สวัสดิการสูง การได้รับการยอมรับนับถือสูง มี ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี โอกาสก้าวหน้าต่ำ ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ความมั่นคงในหน้าที่ต่ำ สวัสดิการต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนด้านเงินเดือน อายุราชการ ระดับการศึกษาและเพศนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสาย ค ในกลุ่มที่มีองค์ประกอบของขวัญตัวแปรเดียวกันแต่ต่างระดับกันพบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่า มีประสิทธิภาพของงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าภาวะผู้นำที่ไม่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานต่ำ การได้รับการยอมรับนับถือต่ำ ส่วนที่เหลืออีก 9 ตัวคือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ อายุราชการ อายุตัว ระดับการศึกษา และเพศ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นศิลปะของการบริหารงานบุคคล ในการที่จะทำให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตัวพนักงานเอง ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โดยการทดสอบขวัญ ใช้แบบสอบถามในการวัดขวัญด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (ระดับผลผลิต) การลาออกจากงาน การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ส่วนการทดสอบความพึงพอใจ อาศัยปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน โดยจะใช้แบบสอบถามแยกย่อยเป็น ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน / บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท จำนวน 209 คน (ข้อมูลจาก แผนกบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พ.ค. 2547) ซึ่งแยกเป็นแผนกต่างๆ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

แผนก	ประชากรทั้งหมด (คน)
แพทย์	28
พยาบาล	83
แผนกบริหาร (บุคคล การเงิน บัญชี ตลาด จัดซื้อ คอมพิวเตอร์ และประชาสัมพันธ์)	56
ศูนย์อุบัติเหตุ	5
แผนกสูติรีเวช	4
แผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก	17
แผนกโภชนาการ	5
แผนกเภสัชกรรม	3
โรงเรียนฝึกพนักงาน	8
รวม	209

ที่มา : แผนกบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พ.ค. 2547

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีประชากรอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนน้อยกว่า 20 คน ซึ่ง ได้แก่ ศูนย์อุบัติเหตุ จำนวน 5 คน แผนกฉุกเฉินรีเวซ จำนวน 4 คน แผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก จำนวน 17 คน แผนกโภชนาการ จำนวน 5 คน แผนกเภสัชกรรม จำนวน 3 คน และโรงฝึกพนักงาน จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน จึงถือเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
- กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีประชากรอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากกว่า 20 คน ซึ่ง ได้แก่ แพทย์ จำนวน 28 คน พยาบาล จำนวน 83 คน และแผนกบริหาร จำนวน 56 คน รวมทั้ง 167 คน จะใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (บุญธรรม กิจบริดาภิสุทธิ. 2543 : 88) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนรวมของประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{167}{1 + (167 (0.05)^2)} \\ &= 118 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละแผนก (Proportional Stratified Sampling) เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด}}{\text{จำนวนรวมของประชากรทั้งหมด}} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง}$$

ผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนของบุคลากรในแต่ละแผนกดังตาราง จากนั้นทำการเก็บข้อมูล โดยใช้การสอบถาม หรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในแต่ละแผนก

แผนก	ประชากรทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แพทย์	28	20
พยาบาล	83	59
แผนกบริหาร (บุคคล การเงิน บัญชี ตลาด จัดซื้อ คอมพิวเตอร์ และประชาสัมพันธ์)	56	39
รวม	167	118

ที่มา : แผนกบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พ.ค. 2547

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้างนี้ จะนำกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 42 คน มารวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 118 คน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาและวัดระดับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ตัวเลือก ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- คำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ ชาย, หญิง
- คำถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ (พัชร ศรีสุข, 2542 : 31-32) คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากแผนกบุคคลโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2547 มีพนักงาน
อายุมากที่สุดคือ 55 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 18 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุ ดังกล่าวเป็น
เกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกดังนี้

ช่วงอายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 29 ปี
	30 – 39 ปี	40 ปีขึ้นไป

- คำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ประถมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ปวช. หรือ อนุปริญญา
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

- คำถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ โสด สมรส ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

- คำถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2547 รายได้ต่ำสุดที่พนักงานได้รับ คือ 5,000 บาท ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้จำนวนรายได้ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกดังนี้

5,000 – 9,999 บาท	10,000 – 14,999 บาท
15,000 – 19,999 บาท	20,000 – 24,999 บาท
25,000 บาทขึ้นไป	

- คำถามเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2547 พนักงานที่มีระยะเวลาใน
การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนานที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไป ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ระยะเวลา
ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาโดยแบ่งออกดังนี้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 – 6 ปี
7 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป

- คำถามเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
ซึ่งจะเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย
แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- เงินเดือนและผลตอบแทน จำนวน 6 ข้อ
- สภาพแวดล้อมการทำงาน / บรรยากาศการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต ซึ่งจะถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าในอนาคตจะอยู่ต่อหรือไม่อยู่ต่อ มีจำนวน 1 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Semantic Differential Scales) ซึ่งข้อความในแบบสอบถามมีอยู่ 2 ลักษณะ (ข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ) เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

แบบสอบถามที่ได้จะถูกนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาโดยมีค่าเท่ากับ 0.8272 (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชขัญญา . 25546)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8272
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของคำถาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด และได้เผื่อจำนวนแบบสอบถามที่อาจผิดพลาด จากการตอบแบบสอบถามแล้ว
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ที่ได้จากการสุ่ม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดย การใช้โปรแกรม ประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package For the Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติแบ่งออกเป็น

4.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ นำเสนอด้วยตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

4.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 point scale โดยวิเคราะห์ดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t - test

- ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scales แบบ 5 point scale โดยวิเคราะห์ดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t - test

- ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

-วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product - Moment Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์

4.1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product - Moment Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์

4.2 การแปลความหมายของข้อมูล

4.2.1 จากข้อมูลที่ได้โดยการกำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจน้อยที่สุด

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย แบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด . 2535 : 82)

$$\begin{aligned}\text{เกณฑ์การแบ่งระดับ} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนขั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนที่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละปัจจัย และต่อระดับความพึงพอใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีความพึงพอใจอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับมาก หรือมีความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง หรือมีความพึงพอใจเฉย ๆ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย หรือไม่มีความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือไม่มีความพึงพอใจมากที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง : เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าเฉลี่ยของข้อมูล (Mean)

ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา . 2544 : 65)

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การวัดการกระจาย : ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$n - 1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

2. สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาค Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t - test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตามตัวแปรด้าน เพศ ในกรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (บุญชม ศรีสะอาด.2535 : 112 – 113)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 One Way ANOVA ค่า F - test

ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 236)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k - 1), ภายในกลุ่ม (n - k)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher ' s Least Signifcant Difference (LCD) (กัลยา วานิชย์บัญชา . 2545 : 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE(1/n_i + 1/n_j)}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 ทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Product - Moment Correlation โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยขวัญและกำลังใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . 2540 : 144 – 145) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดยที่ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y
 n แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร x และ y
 $\sum x$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร x
 $\sum y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร y
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร x
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 280)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Salkind. 2000 : 208) มีดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	สูงมาก
0.61 - 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.21 - 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	ต่ำมาก

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเภท test of Difference และ test of Association การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

- ในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

- ในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One Way ANOVA

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product - Moment Correlation

สมมติฐานที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product - Moment Correlation

S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือ ยอมรับ สมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้ คือ

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร เพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	32	20.0
หญิง	128	80.0
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนพนักงานที่เป็น เพศชายมี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	8	5.0
20 – 29 ปี	88	55.0
30 – 39 ปี	45	28.1
40 ปีขึ้นไป	19	11.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปรระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	16	10.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	44	27.4
ปวส. หรือ อนุปริญญา	24	15.0
ปริญญาตรี	74	46.3
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.3
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้น ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร ระดับสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4.สถานภาพสมรส		
โสด	97	60.6
สมรส	97	35.6
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	6	3.8
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร สถานภาพสมรส ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีสถานภาพ โสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และ เป็นพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 - 9,999 บาท	96	60.0
10,000 -14,999 บาท	29	18.1
15,000 -19,999 บาท	16	10.0
20,000 - 24,999 บาท	13	8.1
25,000 บาทขึ้นไป	6	3.8
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000–9,999 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–14,999 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–19,999 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000–24,999 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	87	54.4
4-6 ปี	24	15.0
7-9 ปี	16	10.0
10 ปีขึ้นไป	33	20.6
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในด้านตัวแปร ตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
7. ตำแหน่งงาน		
พยาบาล	58	36.3
ฝ่ายบริหาร	31	19.3
ฝ่ายปฏิบัติการ	71	44.4
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านตัวแปร ตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาเป็นพยาบาล จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และอยู่ในฝ่ายบริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวน และร้อยละอยู่ในระดับที่น้อย ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการรวมกลุ่ม ตัวอย่างให้มีจำนวนเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 11 แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20-29 ปี	96	60
30-39 ปี	45	28.1
40 ปีขึ้นไป	19	11.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้าน อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 20-29 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และเป็นพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตาราง 12 แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	16	10.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	44	27.4
ปวส. หรือ อนุปริญญา	24	15.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	76	47.6
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้าน ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้น ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตาราง 13 แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
โสด	97	60.6
สมรส/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	103	39.4
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้าน สถานภาพสมรส ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส /หย่าร้าง

/ แยกกันอยู่ / หมายเหตุ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6

ตาราง 14 แสดงกลุ่มตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 - 9,999 บาท	96	60.0
10,000 -14,999 บาท	29	18.1
15,000 -19,999 บาท	16	10.0
20,000 บาทขึ้นไป	19	11.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่รวมใหม่ด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000–9,999 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–14,999 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–19,999 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยโดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ดังนี้

ตาราง 15 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พอใจอย่างยิ่ง	พอใจ	เฉย ๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจอย่างยิ่ง	($\bar{x}$)	(S)	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3	51	79	25	2	3.14	.59	เฉย ๆ
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	1	42	74	33	10	3.06	.66	เฉย ๆ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	40	84	30	6	0	3.89	.58	พอใจ
4. ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	6	55	74	24	1	3.37	.61	เฉย ๆ
รวม						3.37	.61	เฉย ๆ

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า เป็นพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือมีความพึงพอใจเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .61 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุดอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เป็นความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และเป็นความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศในการทำงานน้อยที่สุดอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไทโดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ เฉยๆ	ไม่ พอใจ	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	($\bar{x}$)	(S)	ระดับความ พึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	0	49	60	42	9	2.93 .89	เฉย ๆ
2. ผลตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน	1	18	55	69	17	2.57 .85	ไม่พอใจ
3. การให้ผลตอบแทนตามความทุ่มเทให้กับงาน	2	41	58	54	5	2.88 .87	เฉย ๆ
4. การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	4	43	69	41	3	3.03 .84	เฉย ๆ
5. การได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อต้องทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด	4	43	66	40	7	3.13 .96	เฉย ๆ
6. ความตรงเวลาในการจ่ายเงินเดือนในทุกๆเดือน	92	60	6	1	1	4.31 .63	พอใจ อย่างยิ่ง
รวม						3.14 .84	เฉย ๆ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า เป็นพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือมีความพึงพอใจเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .84 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความพึงพอใจในด้านความตรงต่อเวลาในการจ่ายเงินเดือนในทุก ๆ เดือนมากที่สุดอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่งโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.31 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในการได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อต้องทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุดอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .96 เป็นความพึงพอใจในการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 3.03 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 เป็นความพึงพอใจในด้านเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .89 เป็นความพึงพอใจในการให้ผลตอบแทนตามความทุ่มเทให้กับงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 และเป็นความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอยู่ในระดับไม่พอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.57 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85

ตาราง 17 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงาน	พอใจอย่างยิ่ง	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจอย่างยิ่ง	($\bar{x}$)	(S)	ระดับความพึงพอใจ
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ	9	90	34	25	2	3.49	.87	พอใจ
2. วัสดุอุปกรณ์สำนักงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	5	39	56	53	7	2.99	.99	เฉยๆ
3. มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างเพียงพอ	2	53	63	38	4	3.13	.88	เฉยๆ
4. วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ	1	46	59	49	5	2.93	.86	เฉยๆ
5. มีการบริการน้ำดื่มและห้องสุขาอย่างเพียงพอ	2	44	53	44	17	2.76	1.01	เฉยๆ
6. สภาพการปฏิบัติการทั่วไปในหน่วยงาน	7	55	72	20	6	3.35	.87	เฉยๆ
รวม						3.12	.91	เฉยๆ

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า เป็นพนักงานที่มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือมีความพึงพอใจเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .91 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น อุดหนุนมี แสงสว่างมากที่สุดอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในด้านสภาพการปฏิบัติการทั่วไปในหน่วยงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 เป็นความพึงพอใจในด้านมีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างเพียงพออยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88 เป็นความพึงพอใจในด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .99 เป็นความพึงพอใจในด้านวัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 และเป็นความพึงพอใจในด้านการบริการน้ำดื่มและสุขาอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01

ตาราง 18 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ เฉยๆ	ไม่ พอใจ	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	($\bar{x}$)	(S)	ระดับความ พึงพอใจ	
1. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	19	107	23	11	0	3.84	.72	พอใจ
2. การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	30	82	34	12	2	3.79	.88	พอใจ
3. ท่านสามารถพูดคุย ปรึกษาปัญหาในทุกๆเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน	39	87	30	4	0	4.01	.73	พอใจ
4. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	30	96	29	4	1	3.94	.72	พอใจ
5. ความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	30	91	33	5	1	3.90	.76	พอใจ
รวม						3.90	.76	พอใจ

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า เป็นพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวม อยู่ในระดับมากหรือมีความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .76 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความพึงพอใจในด้านสามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 เป็นความพึงพอใจในด้านความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 เป็นความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ .72 และเป็นความพึงพอใจในการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88

ตาราง 19 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ปลอดภัย	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ พอใจ	เฉย ๆ	ไม่ พอใจ	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง	($\bar{x}$)	(S)	ระดับความ พึงพอใจ
1. หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ ป้องกันอันตรายให้แก่ท่านเพื่อ ความปลอดภัยในการทำงาน	4	53	73	24	6	3.28	.88	เฉย ๆ
2. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการด้าน การรักษาพยาบาลให้แก่ท่านรวมถึง ครอบครัวท่านด้วย	7	59	67	26	1	3.33	.82	เฉย ๆ
3. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำเพราะ สามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่าน และครอบครัวได้	5	79	58	16	2	3.43	.77	พอใจ
4. หน่วยงานให้ความเป็นกันเองเอา ใจใส่ดูแลท่านจนรู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของบริษัท	14	69	61	11	5	3.48	.87	พอใจ
5. ท่านพอใจในความซื่อสัตย์และ ยุติธรรมของผู้บริหาร	6	60	71	19	4	3.35	.83	เฉย ๆ
รวม						3.37	.84	เฉย ๆ

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า เป็นพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางหรือมีความพึงพอใจเฉย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .84 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานจะมีความพึงพอใจในด้านหน่วยงานให้ความเป็นกันเองเอาใจใส่ดูแลท่านจนรู้สึกว่าเป็น

ส่วนหนึ่งของบริษัทมากที่สุดอยู่ในระดับพอใจโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในด้านความพอใจกับงานที่ทำเพราะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัวได้อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 เป็นความพึงพอใจในด้านความซื่อสัตย์และความยุติธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 เป็นความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่ท่านรวมถึงครอบครัวของท่านอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 และเป็นความพึงพอใจในการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ท่านเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .88

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน ด้านการร้องทุกข์หรือบ่นตบเท้า และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ดังนี้

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน						($\bar{x}$)	(S)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น หรือเชิงซ้ำ	59	78	23	0	0	4.20	.68	ค่อนข้างกระตือรือร้น
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนมาก ท่านรู้สึกไม่ทอดถอยหรือทอดถอย	48	75	30	4	3	4.01	.87	ค่อนข้างไม่ทอดถอย
3. ท่านให้เวลากับการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาส่วนตัวมากกว่าหรือน้อยกว่า	53	73	24	7	3	4.07	.84	ค่อนข้างให้เวลากับการทำงานมากกว่า
4. เมื่อถึงเวลาเลิกงานท่านจะต้องสละงานให้เสร็จหรือรีบกลับบ้าน	56	65	34	5	0	4.08	.83	ค่อนข้างสละงานให้เสร็จก่อน
รวม						4.09	.81	

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .81 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นมากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการสละงานให้เสร็จเมื่อถึงเวลาเลิกงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการให้เวลาการทำงานมากกว่าเวลาส่วนตัว โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการไม่ทอดถอยในการทำงาน

เมื่องานที่ทำอยู่เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานหรือการทำงานเชิงซ้ำของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านการขาดงานหรือการทำงาน เชิงซ้ำ						($\bar{x}$)	(S)	ระดับความ คิดเห็น
1. เมื่อมีโอกาสท่านจะหลีกเลี่ยง งานหรือไม่	53	74	28	5	0	3.95	.82	ค่อนข้างไม่ หลีกเลี่ยง
2. การทำงานของท่านผลที่ได้รับ ยอดเยี่ยมหรือ ปรับปรุง	43	41	65	7	4	3.40	.85	ปานกลาง
3. ท่านมาทำงานตรงเวลา สม่ำเสมอหรือสายทุกครั้ง	57	68	31	3	1	4.11	.82	ค่อนข้างตรง เวลา
4. ท่านใช้วันลาตามความจำเป็น หรือครบกำหนด	40	59	44	13	4	3.91	.80	ค่อนข้างใช้ ตามความ จำเป็น
5. ท่านทำงานเสร็จเร็วกว่ากำหนด หรือช้ากว่ากำหนดเวลา	33	80	45	1	1	3.89	.75	ค่อนข้างเสร็จ เร็วกว่า กำหนด
6. เมื่อโรงพยาบาลจัดกิจกรรม พิเศษท่านร่วมงานด้วยความเต็ม ใจหรืออึดอัดใจ	47	65	45	2	1	3.97	.83	ค่อนข้างเต็ม ใจ
รวม						3.87	.81	

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานหรือการทำงานเชิงซ้ำของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ .81 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอมากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการร่วมงานด้วยความเต็มใจเมื่อโรงพยาบาลจัดกิจกรรมพิเศษโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการที่จะไม่หลีกเลี่ยงงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .82 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการใช้วันลาตามความจำเป็นโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการทำงานให้เสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางในการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน						$\bar{x}$	(S)	ระดับความคิดเห็น
1. ในการทำงานท่านรู้สึกมีความสุขหรือไม่มีความสุข	53	69	32	5	1	4.03	.80	ค่อนข้างมีความสุข
2. ท่านคิดจะปฏิบัติงานที่แผนกนี้ตลอดไปหรือย้ายไปแผนกอื่น	47	59	43	9	2	3.98	.75	ค่อนข้างจะอยู่แผนกนี้ตลอดไป
3. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีหรือขาดความสามัคคี	64	65	24	6	1	4.16	.86	ค่อนข้างมีความสามัคคี
4. ท่านติดต่อสื่อสารประสานงานกันในหน่วยงานด้วยความสะดวกหรือไม่สะดวก	55	65	37	1	2	4.06	.84	ค่อนข้างสะดวก
5. การที่ท่านตัดสินใจมาทำงานที่โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทเป็นสิ่งที่ท่านตัดสินใจถูกต้องหรือผิด	62	68	23	5	2	4.11	.83	ค่อนข้างถูกต้อง
รวม						4.07	.82	

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .82 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยที่หน่วยงานมีความสามัคคี มากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับการตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานที่โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับความสะดวกในการติดต่อสื่อสารประสานงานกันในหน่วยงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.06

มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 เป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับความรู้สึกมีความสุขในการทำงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับการที่จะปฏิบัติงานในแผนกเดิมตลอดไปโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

ด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์		ระดับความ	
		($\bar{x}$)	(S)
1. ท่านได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งหรือไม่มีเลย		2.53	1.18
2. ท่านได้รับข่าวในการปฏิบัติที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งหรือไม่มีเลย		2.64	1.21
รวม		2.59	1.19

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับไม่ค่อยได้รับข่าวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.19 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ค่อยได้รับข่าวหรือได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.21 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ค่อยได้รับข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานหรือได้รับข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.18

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

						ระดับ		ความเห็น
ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต						($\bar{x}$)	(S)	
1. ในอนาคตท่านจะทำงานอยู่ต่อหรือไม่อยู่ต่อ						23	63	ค่อนข้างอยู่ต่อ
						52	13	
						9	3.42	1.02
รวม						3.42	1.02	

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากหรือเห็นด้วยที่ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะอยู่ต่อแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.02

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 21

ตาราง 25 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S	t	df	p
เงินเดือนและผลตอบแทน	ชาย	3.14	0.61	-0.04	46.64	0.97
	หญิง	3.14	0.59			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/ บรรยากาศการทำงาน	ชาย	3.13	0.62	0.22	49.71	0.83
	หญิง	3.10	0.65			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	3.97	0.60	0.80	46.32	0.43
	หญิง	3.88	0.57			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ชาย	3.38	0.52	0.09	55.88	0.93
	หญิง	3.37	0.62			

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.97, 0.83, 0.43, 0.93 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 22

ตาราง 26 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.817	1.272	3.854*	0.011
	ภายในกลุ่ม	156	51.51	0.33		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.897	1.299	3.295*	0.022
	ภายในกลุ่ม	156	61.515	0.394		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.095	0.698	5.142	0.097
	ภายในกลุ่ม	156	50.859	0.326		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.864	0.955	2.721*	0.046
	ภายในกลุ่ม	156	54.746	0.351		
	รวม	159	57.61			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

ส่วนค่า F-Prob. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเท่ากับ 0.011, 0.022, 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับเงินเดือนและผลตอบแทน

เงินเดือนและผลตอบแทน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า20ปี	20-29ปี	30-39ปี	40ปีขึ้นไป
		3.375	3.2519	2.9815	2.8947
ต่ำกว่า20ปี	3.375		0.1231 (0.563)	0.3935 (0.076)	0.4803* (0.049)
20-29ปี	3.2519			0.2704* (0.011)	0.3572* (0.015)
30-39ปี	2.9815				0.0867 (0.582)
40ปีขึ้นไป	2.8947				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า20ปีกับอายุ40ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า20ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4809

พนักงานที่อายุ20-29ปีกับอายุ30-39ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุ20-29ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกันเป็น รายคู่กับพนักงานที่มีอายุ30-39ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2704

พนักงานที่อายุ20-29ปีกับอายุ40ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุ20-29ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกันเป็น รายคู่กับพนักงานที่มีอายุ40ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3572

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับด้าน

สภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/ บรรยากาศการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า20ปี	20-29ปี	30-39ปี	40ปีขึ้นไป
		3.625	3.1705	2.9556	2.9684
ต่ำกว่า20ปี	3.625		0.4545 (0.052)	0.6694** (0.006)	0.6556* (0.014)
20-29ปี	3.1705			0.2149 (0.064)	0.2020 (0.205)
30-39ปี	2.9556				-0.0129 (0.940)
40ปีขึ้นไป	2.9684				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีกับอายุ30-39ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20ปีมีความพึงพอใจใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ30-39ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6694

พนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีกับอายุ40ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/ บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ40ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6556

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย

ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ปลอดภัย	$\bar{x}$	ต่ำกว่า20ปี	20-29ปี	30-39ปี	40ปีขึ้นไป
		3.675	3.4405	3.1778	3.4
ต่ำกว่า20ปี	3.675		0.2341 (0.286)	0.4872* (0.03)	0.2750 (0.272)
20-29ปี	3.4405			0.2631* (0.017)	0.0409 (0.785)
30-39ปี	3.1778				-0.2222 (0.172)
40ปีขึ้นไป	3.4				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีกับอายุ30-39ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีมีความพึงพอใจใน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4872

พนักงานที่อายุ20-29ปีกับอายุ30-39ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่อายุ20-29ปีมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ30-39ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2631

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.68	0.17	0.482	0.749
	ภายในกลุ่ม	155	54.647	0.353		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.925	0.231	0.556	0.695
	ภายในกลุ่ม	155	64.487	0.416		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	0.598	0.149	0.442	0.778
	ภายในกลุ่ม	155	52.356	0.338		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	2.158	0.54	1.508	0.202
	ภายในกลุ่ม	155	55.452	0.358		
	รวม	159	57.61			

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.749, 0.695, 0.778, 0.202 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/

บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 31 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.747	0.873	2.559	0.081
	ภายในกลุ่ม	157	53.58	0.341		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.337	0.714
	ภายในกลุ่ม	157	65.132	0.415		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.046	0.023	0.069	0.934
	ภายในกลุ่ม	157	52.908	0.337		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.5	0.25	0.687	0.504
	ภายในกลุ่ม	157	57.11	0.364		
	รวม	159	57.61			

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.081, 0.714, 0.934, 0.504 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 32 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.591	0.148	0.419	0.795
	ภายในกลุ่ม	155	54.736	0.353		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.327	0.582	1.43	0.227
	ภายในกลุ่ม	155	63.085	0.407		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	1.7	0.425	1.285	0.278
	ภายในกลุ่ม	155	51.254	0.331		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	2.17	0.543	1.517	0.2
	ภายในกลุ่ม	155	55.439	0.358		
	รวม	159	57.61			

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.795, 0.227, 0.278, 0.2 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 33 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.283	0.428	1.234	0.299
	ภายในกลุ่ม	156	54.045	0.346		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.645	1.215	3.069*	0.03
	ภายในกลุ่ม	156	61.767	0.396		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.448	0.483	1.462	0.227
	ภายในกลุ่ม	156	51.505	0.33		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.867	0.289	0.794	0.499
	ภายในกลุ่ม	156	56.743	0.364		
	รวม	159	57.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.299, 0.227, 0.499 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

ส่วนค่า F-Prob. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ทำงาน	($\bar{x}$)	3.0843	3.3472	3.3229	2.896
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.0843		-0.2629 (0.072)	-0.2386 (0.165)	0.1883 (0.145)
4-6 ปี	3.3472			0.0243 (0.905)	0.4513** (0.008)
7-9 ปี	3.3229				0.4270* (0.027)
10 ปีขึ้นไป	2.896				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4513

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปีกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4270

1.7 ตำแหน่งงานพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 35 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.215	0.107	0.305	0.737
	ภายในกลุ่ม	157	55.113	0.351		
	รวม	159	55.327			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.103	0.051	0.123	0.884
	ภายในกลุ่ม	157	65.31	0.416		
	รวม	159	65.412			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.906	0.453	1.366	0.258
	ภายในกลุ่ม	157	52.048	0.332		
	รวม	159	52.954			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.251	0.125	0.343	0.71
	ภายในกลุ่ม	157	57.359	0.365		
	รวม	159	57.61			

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.737, 0.884, 0.258, 0.71 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
 ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 36 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S	t	df	p
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ชาย	4.31	0.693	0.802	47.06	0.43
	หญิง	4.2	0.68			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	ชาย	4	0.803	-0.048	51.84	0.96
	หญิง	4.01	0.892			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสละงานให้เสร็จ	ชาย	3.91	0.777	-1.352	50.61	0.18
	หญิง	4.12	0.838			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ชาย	4.19	0.78	0.65	50.17	0.52
	หญิง	4.09	0.833			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ชาย	4.97	5.184	1.208	31.29	0.24
	หญิง	3.86	0.718			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ชาย	3.88	0.976	-0.63	41.68	0.53
	หญิง	3.99	0.789			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ชาย	4.13	0.871	-0.273	47.33	0.79
	หญิง	4.17	0.861			

ตาราง 36 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S	t	df	p
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ชาย	4	0.95	-0.427	43.22	0.67
	หญิง	4.08	0.819			
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	ชาย	2.88	1.008	2.109	55.25	0.4
	หญิง	2.44	1.202			

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการขาดงานหรือการทำงานเชิงซ้ำ ด้านการลาออกหรือการทำงานเชิงซ้ำ ด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.43, 0.96, 0.18, 0.52, 0.24, 0.53, 0.79, 0.67, 0.4 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 37 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.04	0.68	1.476	0.223
	ภายในกลุ่ม	156	71.86	0.461		
	รวม	159	73.9			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกร้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.272	0.757	0.995	0.397
	ภายในกลุ่ม	156	118.722	0.761		
	รวม	159	120.994			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.7	1.567	2.341	0.75
	ภายในกลุ่ม	156	104.4	0.669		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.768	1.589	2.421	0.068
	ภายในกลุ่ม	156	102.425	0.657		
	รวม	159	107.194			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	29.491	9.83	1.703	0.169
	ภายในกลุ่ม	156	900.453	5.772		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.844	0.948	1.395	0.246
	ภายในกลุ่ม	156	105.999	0.679		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.609	0.203	0.27	0.847
	ภายในกลุ่ม	156	117.166	0.751		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.904	0.301	0.418	0.74
	ภายในกลุ่ม	156	112.471	0.721		
	รวม	159	113.375			

ตาราง 37 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	5.49	1.83	1.332	0.266
	ภายในกลุ่ม	156	214.41	1.374		
	รวม	159	219.9			

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.229, 0.397, 0.075, 0.068, 0.169, 0.246, 0.847, 0.74, 0.266 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison)โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 38 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	4	1.682	0.421	0.903	0.464
	ภายในกลุ่ม	155	72.218	0.466		
	รวม	159	73.9			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.417	1.104	1.468	0.215
	ภายในกลุ่ม	155	116.577	0.752		
	รวม	159	120.994			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.093	2.023	3.105*	0.017
	ภายในกลุ่ม	155	101.007	0.352		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.111	0.778	1.158	0.331
	ภายในกลุ่ม	155	104.083	0.672		
	รวม	159	107.194			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	24.0068	6.017	1.030	0.394
	ภายในกลุ่ม	155	905.875	5.844		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.57	1.392	2.090	0.085
	ภายในกลุ่ม	155	03.274	0.666		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.309	0.827	1.120	0.349
	ภายในกลุ่ม	155	114.466	0.738		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4	1.576	0.394	0.546	0.702
	ภายในกลุ่ม	155	111.799	0.721		
	รวม	159	113.375			

ตาราง 38 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4	5.544	1.386	1.002	0.408
	ภายในกลุ่ม	155	214.356	1.383		
	รวม	159	219.9			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.464, 0.215, 0.331, 0.394, 0.085, 0.349, 0.702, 0.408 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

ส่วนค่า F-Prob. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับด้าน
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย 4.5	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือปวช. 4.23	ปวส. หรือ อนุปริญญา 3.67	ปริญญา ตรี 4.03	สูงกว่า ปริญญา ตรี 4.00
ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา	4.5		0.27	0.83**	0.47*	0.05
ตอนปลาย			(0.249)	(0.002)	(0.035)	(0.410)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.23			0.56**	0.20	0.23
หรือปวช.				(0.007)	(0.194)	(0.698)
ปวส. หรืออนุปริญญา	3.67				0.36	-0.33
					(0.59)	(0.576)
ปริญญาตรี	4.03					0.03
						(0.963)
สูงกว่าปริญญาตรี	4					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลายกับปวส. หรืออนุปริญญา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูง
กว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับปริญญาตรีพบว่า ค่า Sig.
เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ

แตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.กับปวส. หรืออนุปริญญา พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จแตกต่างกันเป็นรายคู่หรือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

2.4 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.616	0.308	0.66	0.518
	ภายในกลุ่ม	157	73.284	0.467		
	รวม	159	73.9			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.188	0.094	0.122	8.885
	ภายในกลุ่ม	157	120.805	0.769		
	รวม	159	120.994			

ตาราง 40 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้อง สะสมงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.198	0.599	0.872	0.42
	ภายในกลุ่ม	157	107.902	0.687		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.327	0.164	0.24	0.787
	ภายในกลุ่ม	157	106.867	0.681		
	รวม	159	107.194			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่า กำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	21.199	10.6	1.831	0.164
	ภายในกลุ่ม	157	908.745	5.788		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความ เต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.74	2.37	3.575*	0.03
	ภายในกลุ่ม	157	104.103	0.663		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.431	1.716	2.356	0.098
	ภายในกลุ่ม	157	114.344	0.728		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2	3.705	1.852	2.652	0.074
	ภายในกลุ่ม	157	109.67	0.699		
	รวม	159	113.375			
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์ บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.743	1.872	1.359	0.26
	ภายในกลุ่ม	157	216.157	1.377		
	รวม	159	219.9			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้ลึกล้ำต้ออย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านมีความสามัคคีใน

หน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์ บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.518, 0.885, 0.42, 0.787, 0.164, 0.098, 0.074, 0.26ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรู้สึท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์ บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

ส่วนค่า F-Prob. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจมีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันกับด้าน ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	— x	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.92	3.96	4.83
โสด	3.92		-0.05 (0.728)	0.92** (0.008)
สมรส	3.96			0.87* (0.014)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.83			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.87

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 42 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	4	0.979	0.245	0.52	0.721
	ภายในกลุ่ม	155	72.921	0.47		
	รวม	159	73.9			

ตาราง 42 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.908	0.727	0.954	0.435
	ภายในกลุ่ม	155	118086	0.762		
	รวม	159	120.994			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.634	0.658	0.959	0.432
	ภายในกลุ่ม	155	106.466	0.687		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.42	0.105	0.152	0.962
	ภายในกลุ่ม	155	106.774	0.689		
	รวม	159	107.194			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	21.291	5.323	0.908	0.461
	ภายในกลุ่ม	155	908.653	5.862		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.014	0.753	1.104	0.357
	ภายในกลุ่ม	155	105.83	0.683		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.633	0.908	1.233	0.299
	ภายในกลุ่ม	155	114.142	0.736		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4	1.337	0.334	0.462	0.763
	ภายในกลุ่ม	155	112.038	0.723		
	รวม	159	113.375			
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.875	0.969	0.695	0.596
	ภายในกลุ่ม	155	216.025	1.394		
	รวม	159	219.9			

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.721, 0.435, 0.432, 0.962, 0.461, 0.357, 0.299, 0.763, 0.596 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 43 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.951	0.984	2.163	0.095
	ภายในกลุ่ม	156	70.949	0.455		
	รวม	159	73.9			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.928	0.309	0.402	0.752
	ภายในกลุ่ม	156	120.066	0.77		
	รวม	159	120.994			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.563	1.188	1.756	0.158
	ภายในกลุ่ม	156	105.537	0.677		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.71	1.237	1.864	0.138
	ภายในกลุ่ม	156	103.484	0.663		
	รวม	159	107.194			
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	62.354	20.785	3.737*	0.012
	ภายในกลุ่ม	156	867.59	5.61		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.812	1.271	1.887	0.134
	ภายในกลุ่ม	156	105.032	0.673		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.03	0.677	0.912	0.437
	ภายในกลุ่ม	156	115.745	0.742		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.601	0.2	0.277	0.842
	ภายในกลุ่ม	156	112.774	0.723		
	รวม	159	113.375			

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้ลึกล้ำ ท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.095, 0.752, 0.158, 0.138, 0.134, 0.437, 0.842, 0.92 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้ลึกล้ำ ท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนค่า F-Prob. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.82	3.88	5.94	4.03
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.82		-0.06 (0.914)	2.12** (0.001)	-0.21 (0.657)
4-6 ปี	3.88			2.06** (0.007)	-0.16 (0.806)
7-9 ปี	5.94				1.91** (0.009)
10 ปีขึ้นไป	4.03				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91

2.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 45 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.055	0.117	0.89
	ภายในกลุ่ม	157	73.79	0.47		
	รวม	159	73.9			
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.985	1.493	1.986	0.141
	ภายในกลุ่ม	157	118.009	0.752		
	รวม	159	120.994			
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสละงานให้เสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.324	1.162	1.709	0.184
	ภายในกลุ่ม	157	106.776	0.68		
	รวม	159	109.1			
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	0.68	0.508
	ภายในกลุ่ม	157	106.273	0.677		
	รวม	159	107.194			

ตาราง 45 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	16.98	8.49	1.46	0.235
	ภายในกลุ่ม	157	912.964	5.815		
	รวม	159	929.944			
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.932	0.966	1.418	0.245
	ภายในกลุ่ม	157	106.912	0.681		
	รวม	159	108.844			
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.933	1.466	2.005	0.138
	ภายในกลุ่ม	157	114.842	0.731		
	รวม	159	117.775			
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2	2.104	1.052	1.484	0.23
	ภายในกลุ่ม	157	111.271	0.709		
	รวม	159	113.375			
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.275	0.138	0.098	0.906
	ภายในกลุ่ม	157	219.625	1.399		
	รวม	159	219.9			

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.98, 0.141, 0.184, 0.508, 0.235, 0.245, 0.138, 0.23, 0.906 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรม

พิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถเขียนสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน		
	Pearson	Sig.	ทิศทางและขนาด
	Correlation (r)		ของความสัมพันธ์
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	-0.011	0.892	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	-0.018	0.821	ไม่มีความสัมพันธ์
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสละงานให้เสร็จ	0.096	0.225	ไม่มีความสัมพันธ์
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	-0.044	0.582	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	-0.001	0.986	ไม่มีความสัมพันธ์
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	-0.073	0.361	ไม่มีความสัมพันธ์
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	0.003	0.975	ไม่มีความสัมพันธ์
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	0.012	0.882	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 46 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน		
	Pearson	Sig.	ทิศทางและขนาด
	Correlation (r)		ของความสัมพันธ์
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	-0.176*	0.026	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและในระดับต่ำมาก

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.176 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก หมายความว่าถ้าเงินเดือนและผลตอบแทนเพิ่มขึ้นแล้วการได้รับข่าวสารการร้องทุกข์จะไม่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.892, 0.821, 0.225, 0.582, 0.986, 0.361, 0.975, 0.882 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	0.059	0.461	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ	0.024	0.761	ไม่มีความสัมพันธ์
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ	0.107	0.179	ไม่มีความสัมพันธ์
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	0.064	0.419	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	-0.039	0.626	ไม่มีความสัมพันธ์
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	0.074	0.35	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 47 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางและขนาด ของความสัมพันธ์
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	0.165*	0.038	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำมาก
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	0.140	0.077	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	-0.149	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานได้แก่ ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.165 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานดีขึ้นความสามัคคีในหน่วยงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed)

มีค่าเท่ากับ 0.461, 0.761, 0.179, 0.419, 0.626, 0.35, 0.077, 0.061 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางและขนาด ของความสัมพันธ์
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	0.205**	0.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับค่อนข้างต่ำ
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	0.194*	0.014	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำมาก
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสละงานให้เสร็จ	0.125	0.116	ไม่มีความสัมพันธ์
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	-0.045	0.572	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	0.057	0.476	ไม่มีความสัมพันธ์
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	0.146	0.066	ไม่มีความสัมพันธ์
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	0.245**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	0.143	0.072	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	-0.043	0.586	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสละงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.205 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.245 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.194 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.116, 0.572, 0.476, 0.066, 0.072, 0.586 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่มี
ความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์
กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและ
ความมั่นคงปลอดภัย กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางและขนาด ของความสัมพันธ์
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	-0.031	0.693	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	-0.048	0.55	ไม่มีความสัมพันธ์
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ	0.07	0.382	ไม่มีความสัมพันธ์
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	-0.017	0.829	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	-0.131	0.099	ไม่มีความสัมพันธ์
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	0.109	0.168	ไม่มีความสัมพันธ์
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	0.081	0.308	ไม่มีความสัมพันธ์
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	0.126	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	-0.181*	0.022	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้ามและในระดับต่ำ มาก

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่

ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.181 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก หมายความว่าถ้าสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมีมากขึ้นจะไม่ทำให้การได้รับข่าวสารร้องทุกข์มีมากตามไปด้วย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.693, 0.55, 0.382, 0.829, 0.099, 0.168, 0.308, 0.103 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต สามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

H_1 : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แนวโน้มการทำงานในอนาคต		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางและขนาดของ ความสัมพันธ์
ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	0.19*	0.016	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
งานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย	0.308**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
เมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ	0.231**	0.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	0.217**	0.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา	0.027	0.735	ไม่มีความสัมพันธ์
ร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ	0.247**	0.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
มีความสามัคคีในหน่วยงาน	0.259**	0.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
ติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก	0.342**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
ได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง	-0.074	0.035	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรู้สีกหักถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งกับแนวโน้มการทำงานในอนาคตโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรู้สีกหักถอย พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรู้สีกหักถอย มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.217 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.247 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.259 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.342 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.19 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.735, 0.35 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคตของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

อนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลด้วยน้ำไท จำนวน 209 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆที่มีจำนวนน้อยกว่า 20 คน ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 42 คน จึงถือเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆที่มีจำนวนมากกว่า 20 คน จะใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ จะได้กลุ่มตัวอย่าง 118 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ผู้ทำวิจัยจะศึกษาครั้งนี้ จะนำกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 42 คน มา รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 118 คน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (QUESTIONNAIRE) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (OPEN-ENDED) และคำถามปลายปิด (CLOSE-ENDED) โดยแบ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) (อ้างอิงจาก พัทรี ศรีสุข.

2542 : 31-32)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ทดสอบระดับความความพึงพอใจโดยให้ผู้ตอบคำถามเลือก ตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic differential โดยแบบสอบถามจะวัดจากซ้ายไปขวา ด้วยคำถามที่มีลักษณะแบบตรงกันข้าม การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับขั้น (Interval scale) ซึ่งจะเลือกข้อ 1,2,4,7,9,10,13,14,16 มาทำการ Test สถิติ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานอนาคตของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic differential โดยแบบสอบถามจะวัดจากซ้ายไปขวา ด้วยคำถามที่มีลักษณะแบบตรงกันข้าม การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับขั้น (Interval scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไทจำนวน 160 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผล และนำเสนอการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้วมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient) ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.8272

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาดำเนินการตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส ตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วจึงข้อมูลไปประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package of Social Science) for windows Version 10.0 เพื่อคำนวณค่าทางสถิติของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลในส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มาแจ้งความถี่ และแสดงผลเป็นจำนวน และค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลในส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาแสดงผลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความพึงพอใจ

3. นำข้อมูลในส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานอนาคตของพนักงานมาแสดงผลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความคิดเห็น

4. ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 หาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานทางด้านเพศ ด้วยสถิติ t-test และทดสอบสมมติฐานข้อ 1 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ด้วยสถิติ One – Way Analysis of Variance ดังลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 หาความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานทางด้านเพศ ด้วยสถิติ t-test และทดสอบสมมติฐานข้อ 2 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ด้วยสถิติ One – Way Analysis of Variance ดังลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

6. ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 – 4 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด สามารถแจกแจงเป็นรายชื่อ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4 ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานอนาคต

สรุปผลการศึกษาและค้นคว้า

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30 โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และส่วนใหญ่จะมีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาจะมีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาจะมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.4 และมีการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพสมรสของพนักงานส่วนใหญ่ คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 35.6 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ 5,000-9,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ ทั้งนี้ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาจะมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.6 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานพนักงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาเป็นพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 36.3 และเป็นฝ่ายบริหาร 19.3 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพนักงานมีความรู้สึกพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านสวัสดิการและความมั่นคงพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานอนาคตของพนักงานสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นมากที่สุดโดยมี

ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการ
 สะสางงานให้เสร็จเมื่อถึงเวลาเลิกงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 และเป็นพนักงานที่มีระดับ
 ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการให้เวลาการทำงานมากกว่าเวลาส่วนตัว โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานใน
 แต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า
 ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอมากที่สุด
 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย
 ในการร่วมงานด้วยความเต็มใจเมื่อโรงพยาบาลจัดกิจกรรมพิเศษโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.97
 และเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการที่จะไม่หลีกเลี่ยงงานโดยมีค่าคะแนน
 เฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานใน
 แต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า
 ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยที่หน่วยงานมีความสามัคคี มากที่สุดโดยมีค่า
 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับการ
 ตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานที่โรงพยาบาลกลัวยน้ำไทโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเป็น
 พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับความสะดวกในการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน
 ในหน่วยงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ด้านการร้องทุกข์หรือบดขยี้หนั พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานใน
 แต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า
 ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในการได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี
 ของเพื่อนร่วมงานหรือไม่ค่อยได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 2.64 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในการได้รับทราบ
 ข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานหรือไม่ค่อยได้รับข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อ
 เพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ตามลำดับ

ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
 มากหรือเห็นด้วยที่ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะอยู่ต่อแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน ข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำผลมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่า

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4809 พนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี โดยพนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2704 พนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3572

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี โดยพนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6694 พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6556

พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี โดยพนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4872 พนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี โดยพนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2631

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำผลมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4513 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4270

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานพนักงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐาน ข้อ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านทำงานตรงต่อ

เวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำผลมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

สมมติฐานข้อที่ 2.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 นำผลมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษ ด้วยความเต็มใจแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.87

สมมติฐานข้อที่ 2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำผลมาเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสรุปได้ว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน7-9ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลามากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้งไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถเขียนสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกรำคาญ ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องส่งงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์ต่ำมากตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา และด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท สรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษา

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีสถานภาพโสด สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ 5,000-9,999บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี และมีตำแหน่งงานพนักงานเป็นฝ่ายปฏิบัติการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพนักงานมีความรู้สึกพอใจ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนพนักงานมี

ความรู้สึกเฉยๆ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับ บาร์สและรูย์ (Byars and Rue. 2000 : 301-303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วๆ ไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้นๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ ทัศนคติต่อผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มการทำงานอนาคตของพนักงาน สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการประสานงานให้เสร็จเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ทั้งนี้ ระดับผลผลิตจะดีไม่ดีขึ้นกับความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชา จันทรโธม และสุรางค์ จันทรโธม. (2520 : 90) กล่าวไว้ว่า การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็วเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในการร่วมงานด้วยความเต็มใจเมื่อโรงพยาบาลจัดกิจกรรมพิเศษ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการขาดงาน และเชื่องช้าจะทำให้ผลผลิตในการทำงานไม่ทันกำหนด อาจเกิดผลเสียหายต่อบริษัท ซึ่งตรงกับ สุชา จันทรโธม และสุรางค์ จันทรโธม. (2520 : 90) ความเฉื่อยชา (การทำงานเชื่องช้า) จะต้องมิเหตุทำให้สภาพจิตใจของเขาได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดการทำงานอย่างกระฉับกระเฉงมีความเฉื่อยชาลง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยที่หน่วยงานมีความสามัคคี มากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับการตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานที่โรงพยาบาลกลัวน้ำไท กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการบำรุงขวัญที่ดีหรือพนักงานไม่ได้รับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานจากหน่วยงานและจากบุคคลในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุชา จันทรโธม และสุรางค์ จันทรโธม. (2520 : 90) องค์การจะได้จัดค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ให้ความเป็นธรรม รวมทั้ง สภาพแวดล้อมการทำงานอย่างดีแล้วก็ตาม ปรากฏว่ายังมีจำนวนพนักงานลาออกหรือขอโอนย้ายงาน ก็จะต้องเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุง

ด้านการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อโดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในการได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงานหรือไม่ค่อยได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงานน้อย รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยในการได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานหรือไม่ค่อยได้รับข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยถ้าในองค์กรมีการร้องเรียนบ่อย จะทำให้เกิดการติดขัดของการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลงซึ่งสอดคล้องกับสุชา จันทรโธม และ สุรางค์ จันทรโธม. (2520 : 90) การทำงานของคนในองค์กรหากมีบ่อยๆ เสมอๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการทำงาน การร้องทุกข์จะมีขึ้นยากหากปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติ คนงานหรือ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนข้าราชการทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้ากัน

ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากหรือเห็นด้วยที่ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะอยู่ต่อแน่นอน ถ้าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อไป ซึ่งตรงกับเทพนม เมืองแมน. (2529 : 6) การรับรู้ทัศนคติ ค่านิยมองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อองค์ประกอบในความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน ข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า

ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน พนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พนักงานที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน

และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ30-39ปี และพนักงานที่อายุ20-29ปีมีความพึงพอใจในเงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ40ปีขึ้นไป

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน พนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ30-39ปี และพนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ40ปีขึ้นไป

ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย พนักงานที่อายุต่ำกว่า20ปี มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ30-39ปี พนักงานที่อายุ20-29ปีมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ30-39ปี

ทั้งนี้อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะทำให้ประสบการณ์ ทักษะคิด ไม่เท่ากันซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย (ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม, 2538 : 19-21; อ้างอิงจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535 : 67) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ในด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 16-29 ปี มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่อายุน้อยมักมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่อายุมาก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปีมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป โดยถ้าพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย (ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม, 2538 : 19-21; อ้างอิงจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535 : 67) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัวและสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมาน้อย

สมมติฐาน ข้อ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึง

เวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญา ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจจะเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ Smith and Wakeley (1972) ว่า กำลังขวัญก็คือความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะสังเกตหรือวัดได้จากความพยายามที่เขาใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีความพึงพอใจในการทำงาน

สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้ง ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งผู้ที่สมรสแล้วย่อมต้องแบ่งเวลาให้ครอบครัวด้วย จึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะอยู่ร่วมกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุดกับทางโรงพยาบาลได้ ตรงข้ามกับผู้โสดสามารถให้เวลากับการทำกิจกรรมพิเศษกับทางโรงพยาบาลได้เต็มที่เพราะไม่ต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนาท เรืองจิตปกรณ์ (2530 : 225) ว่า การที่จะมีกำลังขวัญที่ดีนั้นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานจะรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งนี้อาจเกิดจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากผู้ใดมีปัญหาบุคคลนั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานได้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ3ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน4-6ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลาน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน7-9ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลามากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน10ปีขึ้นไป ซึ่งผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าจะมีความชำนาญ

ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำเสร็จเร็วกว่ากำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สุพล ทองคลองไทร (2537 :53) ว่าความต้องการของคนในที่ทำงานมีลำดับความต้องการ คือ ชั่วโมงการทำงานที่ดี งานที่มั่นคง สภาพงานที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงานดี นายดี โอกาสที่จะก้าวหน้ารายได้ดี ฯลฯ

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้ลืมหูลืมตา แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

กล่าวคือ ถ้าพนักงานคิดว่ามีพึงพอใจในงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทำให้มีขวัญและกำลังใจในงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ ซึ่งตรงกับ แคลวิน กริเตอร์, ทูแมน เพียช และฟอร์บิส จอร์เดน (Calvin Grieder, Truman M. Pierce และ K. Forbis Jorden. 1994: 80) กล่าวว่า ผู้ที่มีขวัญดีจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ มีความรู้สึกปลอดภัย และมีความมั่นคงทางจิตใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความพอใจว่าได้ทำงานที่ดีมีประโยชน์ มีความมั่นใจว่าผลงานคงจะเป็นที่พอใจ มีความมั่นใจว่างานที่ทำจะได้อรรถประโยชน์และตนเองได้ร่วมกระทำภารกิจที่คุ้มค่าเวลา

สมมติฐานข้อที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต สรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้ลืมหูลืมตา ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสมงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนิน

ไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จำต้องหมั่นตรวจตรากำลังขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการที่จะพิจารณากำลังขวัญของหมู่คณะใดองค์การใดสูงหรือต่ำเพียงไร และพนักงาน จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อไปหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับ อาจารย์สุพล ทองคลองไทร (2537 : 153) ว่าความพยายามเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวางจนสุดความสามารถและความพยายามไปสู่ จุดหมายปลายทางที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นความพึงพอใจร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มในอันที่จะให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากบุคคลที่มีลักษณะของขวัญดี เช่น ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี เช่น เกิดความ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา"ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อนต้องการความเป็น ระเบียบวินัยในการทำงานเพราะฉะนั้นหน่วยงานควรที่จะพยายามปรับปรุงหน่วยงานให้เป็นระบบ ระเบียบทั้งด้านงานและด้านสภาพแวดล้อม

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ ซึ่ง พนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา บางคนปฏิบัติงานมานานแต่มี วุฒิต่ำจะได้เงินเดือนน้อยกว่าผู้ที่เพิ่งมาปฏิบัติงานแต่วุฒิสูงกว่า ดังนั้นทางหน่วยงานควรส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็น การพัฒนาในการความรู้และศักยภาพในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน / บรรยากาศการทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ ซึ่งทางหน่วยงานควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางส่วนให้เหมาะสม มากยิ่งขึ้น เช่น ควรจัดให้มีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ การจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยให้กับพนักงาน และควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรอบของสถานที่ทำงานให้ดูดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีให้พนักงานตลอดจนลูกค้าที่มาใช้บริการภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ดีที่หน่วยงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานได้ เพราะว่าถ้าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้วการติดต่อประสานงาน การทำงานร่วมกัน ก็จะประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น

ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ ซึ่งทางหน่วยงานควรที่จะมีการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานจากเดิมที่มีอยู่ และทางด้านความปลอดภัยของหน่วยงานก็ควรที่จะหมั่นตรวจสอบอยู่เสมอเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและหน่วยงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างดี เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานโดยใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าเวลาส่วนตัว มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานเสร็จตรงเวลา และพนักงานมีความเต็มใจที่จะร่วมกิจกรรมกับทางหน่วยงาน ซึ่งถ้าหากทางหน่วยงานต้องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิมทางหน่วยงานก็ต้องมีการสร้างความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานดังที่กล่าวแล้วในข้างต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในเฉพาะด้านที่สำคัญมากที่สุดไม่ให้งว้างมากเกินไปหรือจะศึกษาในภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ได้หรือจะเลือกเฉพาะหัวข้อความมุ่งมั่นในการทำงานและการลาออกหรือการโยกย้ายงานก็ได้
2. ในด้านความพึงพอใจในหน่วยงานแห่งนี้พนักงานมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดีอยู่แล้ว ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะตัดด้านนี้ทิ้ง และหาด้านใหม่มาวิจัยควบคู่กับอีก 3 ด้านที่เหลืออยู่ก็ได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี . (2534) . มนุษย์สัมพันธ์เล่ม 2 . กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา .
- กัลยา วาณิชย์บัญชา . (2540). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล . พิมพ์ครั้งที่ 4 .
กรุงเทพฯ : ซี เค แอนส์ เอส โฟโต้สตูดิโอ .
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลชลี เวชสาร . (2542) . การวิจัยการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- จำเนียร สาระนาค. มนุษย์สัมพันธ์เบื้องต้น . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์หัตถศิลป์
- ทรงวุฒ แก้วกรม . (2546). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
ธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง . สารนิพนธ์
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อิน
ฟอร์มีเดีย บุคส์ .
- ชูศรี วงศ์รัตน์ . (2544) . เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการ
พิมพ์ .
- ชัชวาล เดียวกุล . (2543). ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง . สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ . (2540) . ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ . ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร .
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี . (2542) . ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ . พิมพ์ครั้งที่ 9 . กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- บุญชม ศรีสะอาด . (2535) . การวิจัยเบื้องต้น . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สุวีริยาสาส์น .
- บุศรา เตียรบรรจง . (2546) . แรงจูงใจที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลสิงห์บุรี . สาร
นิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

- ปราณอม กิตติดุษฎิธรรม . (2538) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ .
วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ ฯ : สหมิตรออฟเซต
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . (2540). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- มนต์ชัย คมสาร . (2536). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร . กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยา
กรณ์ .
- ลัดดา กุลนันทน์ . (2544) . แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย . สารนิพนธ์ รศ.ม. (บริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา .
- วิจิตร อวกุล . (2525). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ . กรุงเทพฯ ฯ : พิชณศ .
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ . (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์ .
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ . (2520). จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต . กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช .
- สุภาดา คำสุชาติ . (2536) . แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร .
- เสถียร เหลืองอร่าม . (2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร . กรุงเทพฯ ฯ : แสงจันทร์การพิมพ์ .
- เสนาะ ติเยาว์ และคณะ . (2525) . การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ . (2545) . องค์กรและการจัดการ : ฉบับสมบูรณ์ . กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด .
- อภิญญา อังคสุณ . (2545) . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพิมพ์นวกิจ (1994) จำกัด . สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) . กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- อรสา รุ่งปดะรังสี . (2530) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

สารานุกรม . วิทยานิพนธ์ ว.ท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่าย
เอกสาร.

อารี เพชรนุด . (2530) . มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน . กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .

อารี ไชยมงคล . (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญ
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ จ.ท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร .

ภาคผนวก

ภาคผนวก (ก)
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ ผู้บริหารในองค์กรหรือผู้ที่สนใจศึกษา เพื่อใช้พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการให้ สอดคล้องกับความต้องการ ของพนักงาน ผู้วิจัยจึงขอความ ร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแนวโน้มการทำงานในอนาคต

การตอบแบบสอบถามนี้ ใช้เพื่อการศึกษาและการเสนอผลการวิจัยเป็นเพียงภาพโดยรวมเท่านั้น ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

เลขที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ
 () ชาย () หญิง
2. อายุ
 () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 – 29 ปี
 () 30 – 39 ปี () 40 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
 () มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
 () ปวส. หรือ อนุปริญญา
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
 () โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 () 5,000 – 9,999 บาท () 10,000 – 14,999 บาท
 () 15,000 – 19,999 บาท () 20,000 – 24,999 บาท
 () 25,000 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 () น้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี () 4 – 6 ปี
 () 7 – 9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
7. ตำแหน่งงาน

.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างในข้อที่มีความเห็นตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ อย่างยิ่ง (5)	พอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่ พอใจ (2)	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง (1)
เงินเดือนและผลตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
2. ผลตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือ ต่างๆ เป็นต้น					
3. การให้ผลตอบแทนตามความทุ่มเทให้กับงาน					
4. การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน					
5. การได้รับสิ่งตอบแทน เมื่อต้องทำงานล่วง เวลาหรือในวันหยุด เช่น เงิน วันหยุดชดเชยที่ เหมาะสม					
6. ความตรงเวลาในการจ่ายเงินเดือนในทุกๆ เดือน ให้กับพนักงาน					
สภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการ ทำงาน					
7. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น มีแสง สว่างเพียงพอ อุดหนุนมีพอดี ไม่ร้อนหรือ หนาวเกินไป					
8. วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน อยู่ในสภาพที่พร้อม ใช้งาน					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ อย่างยิ่ง (5)	พอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่ พอใจ (2)	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง (1)
9. มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ติดต่อสื่อสารกัน ในหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
10. วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน มีความทันสมัย ก้าวหน้าเทคโนโลยีใหม่ๆ					
11. มีการบริการน้ำดื่มและห้องสุขาอย่างเพียงพอ					
12. สภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ในหน่วยงาน					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>					
13. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน/ลูกน้อง/หัวหน้า					
14. การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน การ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านสามารถพูดคุย ปรึกษาปัญหาในทุกๆ เรื่อง กับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
16. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
17. ความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
<u>สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย</u>					
18. หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ให้แก่ท่านเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
19. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการด้านการรักษา พยาบาลให้แก่ท่าน รวมถึงครอบครัวของ ท่านด้วย					
20. ท่านพอใจกับงานที่ทำ เพราะสามารถสร้าง ความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัวได้					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ อย่างยิ่ง (5)	พอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่ พอใจ (2)	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง (1)
21. หน่วยงานให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ดูแล ท่าน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
22. ท่านพอใจในความซื่อสัตย์และยุติธรรมของ ผู้บริหาร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตัวเลข (5, 4, 3, 2, 1) โดยให้ตรงกับความรู้สึกของ ท่าน

ตัวอย่าง เมื่อความคิดของท่านไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา ท่านจะได้แย้งทันที

ไม่จริง 5:4:3:2:1 จริง

ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตัวเลขทางซ้ายมือ แสดงว่าท่านจะไม่ได้แย้งทันที ถ้าตอบ
เลขมากและขีดทางซ้ายมือ แสดงว่าท่านจะไม่ได้แย้งทันทีทันใด จะรอฟังเหตุผลก่อน

ถ้าท่านเลือกตัวเลขทางขวามือ แสดงว่าท่านจะได้แย้งทันที ถ้าตอบเลขน้อยมากและขีดไป
ทางขวามือ แสดงว่าท่านจะได้แย้งทันที โดยไม่ฟังเหตุผลก่อน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

1. ท่านทำงานด้วยความ

กระตือรือร้น 5:4:3:2:1 เชื่องช้า

2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนมาก ท่านรู้สึก

ไม่ท้อถอย 5:4:3:2:1 ท้อถอย

3. ท่านให้เวลากับการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาส่วนตัว

มากกว่า 5:4:3:2:1 น้อยกว่า

4. เมื่อถึง เวลาเลิกงาน ท่านจะต้อง

สะสมงานให้เสร็จ 5:4:3:2:1 รีบกลับบ้าน

การขาดงานหรือทำงานเชื่องช้า

5. เมื่อมีโอกาстанจะ

ไม่หลีกเลี่ยงงาน 5:4:3:2:1 หลีกเลี่ยงงาน

6. การปฏิบัติงานของท่าน ผลงานที่ได้อยู่ในระดับ

ยอดเยี่ยม 5:4:3:2:1 ปรับปรุง

7. ท่านมาทำงาน

ตรงเวลาสม่ำเสมอ 5:4:3:2:1 สายทุกครั้ง

8. ท่านได้ใช้วันลา

ตามความจำเป็น 5:4:3:2:1 จนครบกำหนด

9. งานที่ท่านทำเสร็จ

เร็วกว่ากำหนดเวลา 5:4:3:2:1 ช้ากว่ากำหนดเวลา

10. เมื่อโรงพยาบาลจัดกิจกรรมพิเศษ ท่านร่วมงานด้วยความ

เต็มใจ 5:4:3:2:1 อึดอัดใจ

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน

11. ในการปฏิบัติงานท่านรู้สึก

มีความสุข 5:4:3:2:1 ไม่มีความสุข

12. การปฏิบัติงาน ที่แผนกของท่าน ท่านคิดจะ

ปฏิบัติงานในแผนกนี้ต่อไป 5:4:3:2:1 ย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น

13. หน่วยงานของท่าน

มีความสามัคคี 5:4:3:2:1 ขาดความสามัคคี

14. ท่านติดต่อสื่อสารประสานงานกันในหน่วยงาน ด้วยความ

สะดวก 5:4:3:2:1 ไม่สะดวก

15. การที่ท่านมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท เป็นสิ่งที่ท่านตัดสินใจ

ถูกต้อง 5:4:3:2:1 ผิด

การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์

16. ท่านได้รับทราบข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

บ่อยครั้ง 5:4:3:2:1 ไม่มีเลย

17. ท่านได้รับข่าวในการปฏิบัติที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน

บ่อยครั้ง 5:4:3:2:1 ไม่มีเลย

ส่วนที่ 4 แนวโน้มการทำงานในอนาคต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ในข้อที่มีความเห็นตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ท่านคิดว่าในอนาคตท่านจะมีแนวโน้มในการทำงานอย่างไร

อยู่ต่อแน่นอน	☐	☐	☐	☐	☐	ไม่อยู่ต่อแน่นอน
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	

ภาคผนวก (ข)

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/7464

วันที่ 30 กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา และ อาจารย์ศุภิญญา ญาณสมบุรณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก (ค)
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รศ. สุพาดา สิริกุดตา
2. ผศ. ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง
3. อ. ดร. ศุภินญา ดัชนีภิรมย์

ภาคผนวก(ง)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๗๐๗1

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๕ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ คังกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้กลุ่มพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท แยกที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนดไว้จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เหอสุวิรี จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-3989060

ภาคผนวก(จ)
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



๒๐ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานทุกแผนกของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอลความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 01-3989060

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรพรรณ อนันทราวัน
วัน/เดือน/ปีเกิด	22 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	จ. เลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	2/2 ซอยธารงวิถี ถ. เลย-เชียงคาน ต. กุดป่อง อ. เมือง จ. เลย 42000
เบอร์โทรศัพท์ (บ้าน)	042- 834118
เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ)	01-3989060
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529-2534	ประถมศึกษา โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเลย จ. เลย
พ.ศ. 2535-2540	มัธยมศึกษา โรงเรียนเลยพิทยาคม จ. เลย
พ.ศ. 2541-2544	ปริญญาตรี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2546-2548	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

688.314

688.314

ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวพรพรรณ อนันทรวัน

29 เม.ย. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

พรพรรณ อนันทรวัน . (2548) *ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS/PC for windows Version 10 ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20-29 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 5,000-9,999 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพนักงานมีความรู้สึกพอใจ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆ ด้านเงินเดือนผลตอบแทนพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงานพนักงานมีความรู้สึกเฉยๆ

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น การสะสางงานให้เสร็จเมื่อถึงเวลาเลิกงาน การให้เวลาทำงานมากกว่าเวลาส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านการขาดงานหรือการทำงานเชื่องช้า คือ การปฏิบัติงานตรงเวลาสม่ำเสมอ การร่วมกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ การไม่หลีกเลี่ยงงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน คือ ความสามัคคีในหน่วยงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานที่โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท ความสะดวกในการติดต่อประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา คือ การได้รับข่าวในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน และการได้รับข่าวการร้องทุกข์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับข่าว

ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่วนใหญ่พนักงานมีแนวโน้มอยู่ต่อแน่นอน

4.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์ต่ำมากตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน/บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับข่าวสารการร้องทุกข์บ่อยครั้ง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านงานที่ทำมีความยุ่งยากแต่ไม่รู้สึกท้อถอย ด้านเมื่อถึงเวลาเลิกงานต้องสะสางงานให้เสร็จ ด้านทำงานตรงต่อเวลาเสมอ ด้านร่วมงานกิจกรรมพิเศษด้วยความเต็มใจ ด้านมีความสามัคคีในหน่วยงาน และด้านติดต่อสื่อสารในหน่วยงานด้วยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคต แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ATTITUDES, THE RELATIONSHIP OF SATISFACTION AND MORALE IN OPERATION ON
OFFICIALS' KLUAYNUMTHAI HOSPITAL

AN ABSTRACT

BY

MISS.PORNPUN ANANTARAWAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University

March 2004

Pornpun Anantarawan. (2005). *The Relationship of Satisfaction and Morale in Operation on Officers' Kluaynumthai Hospital*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduated School. Srinakharinwirot University. Advisor : Asst. Prof. Dr. Apiruth Tangkrachang

The objective of this research is to study the relationship of satisfaction and morale in operation on officials' Kluaynumthai hospital. The sample size is 160 officials. A data collection device is questionnaire. The Statistic to test hypothesis are analyzed by percentage, mean score, standard deviation, while statistical difference are analyzed by t-test Independent, on way analysis, while the pair difference is analyzed by LSD and Pearson Product Moment correlation coefficient . The analysis is processed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Window Version 10.

The result of this research can be revealed as follows :

1. Most of officials are female, aged 20-29 years old, earn Bachelor Degree and single status. Most of their salary and income average are 5,000-9,999 baht and working age of the officials are less than or equal 3 years and most of them work in operating department.

2. The satisfaction of official's operation is analyzed in each sector found that the relationship between officials are contented with their operation. Their feeling regarding to the social benefit and safety are at the moderate level. Furthermore their feeling regarding to salary and remuneration , the working environment and atmosphere are at the moderate level.

3. The moral for official's operation can be analyzed by each sectors. They found that :the aspect of working spirit is operating by being enthusiastic, clearing their task up when the time working off. To take their working time more than their private time, overall is in the agree level. The aspect of out of work or to work slowly is operating always on time, to part in special activities by willing, no skipping on work, overall is in the agree level. The aspect of resigning or switching on work is organization unity, correctly decision to work at Kluaynumthai hospital, to be convenient for operating, overall is in the agree level. The aspect of complaining and anonymous letter is receiving information from colleague's operating is not in the good level. Most of complaining to colleague rarely receiving impact by some information. The aspect of their working tendency in the future mostly are pleased certainly go on working.

4. The satisfaction on operation regarding to salary and remuneration is correspondence to moral that always receiving complain data that both factors have the inter-relationship in the same

direction at the low level. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.05.

5. The satisfaction on operation regarding to the working environment and atmosphere was correspondence to moral for operation affects organization unity that both factors have the inter-relationship in the same direction at the low level. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.05.

6. The satisfaction on operation regarding to the working environment and atmosphere is correspondence to moral for operation affects stimulate working in the aspect of organization unity that both factors have the inter-relationship in the same direction at the low level and the lowest level, respectively. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.01.

7. The satisfaction on operation regarding to the working environment and atmosphere is correspondence to moral for operation affects complication on work, but they are discouraged that both factors have the inter-relationship in the same direction at the low level. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.05.

8. The satisfaction on operation regarding to the social benefit and safety is correspondence to moral for operation affects the frequency of information receiving that both factors have the inter-relationship in the same direction at the low level. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.05.

9. The satisfaction on operation regarding to complication on work, but they are discouraged affects the time off for finished on work to clear it up, operating always on time, to part in special activities by willing, organization unity, organization's communication by being convenient for operating is correspondence to working tendency in the future that both factors have the inter-relationship in the same direction at the low level. The result is correspondence to the assumption at the statistical significant level of 0.01.