

การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

The construction of srinakharinwirot university employees for working morale test

พิชชาภัสส์ ธัญญ์จุฑานนท์** และ สุวพร เข้มเอง***

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง (r) .205 – .765 ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักมีค่า 0.880

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การสร้าง / ขวัญกำลังใจ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การสร้างแบบทดสอบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

** นักศึกษาปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The main purposes of this research were to construction and find out the quality of srinakharinwirot university employees for working morale test and to compare working group the srinakharinwirot university employees with the different level. The sample consisted of 804 personnel working at Srinakharinwirot University during 2012 fiscal year, byusing the stratified random sampling technique. Research to was the morale test. Factor analysis and one way analysis of variance were used for the data analysis and the confirmatory factors were analyzed through LISREL version 8.72 Program

The research results were as follows:

1. The morale test test for srinakharinwirot university employees the item discrimination index ranged from .205 – .765 From the confirmatory factor analysis, it was found that morale test for working consisted of ten factors which were company policies, supervision, advancement, work content, job security, working condition, recognition, interpersonal, achievement and responsibility . The construct validity of the ten factors were 0.93, 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 and 0.40 respectively. The factor loading ranged from 0.40 - 0.93 and the reliability was 0.880

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

บทนำ

การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ทั้งองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2541: 2) ดังนั้น ในองค์การทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การที่เกิดขึ้นนั้น คน เป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์การ ความสำเร็จ ของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงินแม้จะมีบริบูรณ์เพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ผู้บริหารจึงต้องอาศัย

ความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการในการใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุ และบุคคลให้สามารถดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เชื่อว่าถ้าบุคคลมีขวัญดีจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม และบุคลากรพยายามเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การดีขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว แม้มีปัจจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ที่ว่าให้คนเต็มใจทำงานเป็นเรื่องยาก และหากคนเหล่านี้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องการให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดีและระดับสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจส่วนบุคคลหรือขวัญกำลังใจขององค์กร อันเป็นส่วนรวม ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์กรเพราะเมื่อขวัญกำลังใจของสมาชิกในกลุ่มดีย่อมหมายความว่า วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่มาขัดขวางและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานทุกคนดี งานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535)

การปรับเปลี่ยนรื้อระบบและปฏิรูปอุดมศึกษาไทย ให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะทำให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการยิ่งขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็นพนักงาน และลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจออกระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงเป็นทางออกสำหรับ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลที่มีปัญหาค่อนข้างมากดังกล่าวในข้างต้น (สุธรรม อารีกุล และคณะ 2540: 384) โดยรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551 คือ ไม่ให้เพิ่มอัตราใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว 60 ลงวันที่ 30 เมษายน 2541) จากมาตรการลดอัตรากำลังคนนี้ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐได้รับผลกระทบทั้งทางด้านอัตรา กำลังคนและระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ต้องเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด การบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับโดยเฉพาะที่แตกต่างหากจากข้าราชการ ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดขึ้นเองได้ และในการจ้างบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะมีสัญญาจ้าง ซึ่งกำหนด

ระยะเวลาในการจ้าง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลนี้จึงน่าจะทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน โดยพัฒนาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง โดยเริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ตามนโยบายของรัฐบาล เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 และจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชุดแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และในปี 2545 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการวางระเบียบและกระจายอำนาจการบริหารจัดการระบบพนักงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดจัดทำประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารบุคคลตามระเบียบพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 ทำให้มีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

ในการที่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการกำหนดกรอบภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจนได้เองนั้น เมื่อปฏิบัติงานจริง พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้ปฏิบัติงานตามกรอบภาระงานที่หน่วยงานกำหนด อีกทั้งระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากระบบสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งใช้แบบประเมินแบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เพียงแต่แยกสายการปฏิบัติงาน ทำให้แบบประเมินไม่ครอบคลุมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และในส่วนของ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยยังได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง ในขณะที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นปีละ 2 ครั้ง รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับยังไม่ไม่เทียบเท่ากับสวัสดิการของข้าราชการ และจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยยังมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ข้าราชการในหน่วยงานมักจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาก่อน และมหาวิทยาลัยยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากร ถึงแม้ว่าจะมีการส่งบุคลากรไปอบรมอยู่บ้างแต่ยังไม่เป็นไปอย่างไม่เต็มรูปแบบ รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ปัญญา คำมี. 2547 : สัมภาษณ์)

จากเหตุผลที่ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากร ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นประโยชน์ด้านข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

วิธีการดำเนินการวิจัย

นำแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แนวคิดของแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) จำนวน 60 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต้องการวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 1,140 คน

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 10 ด้านคือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ
 - 1.1.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

1.1.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.2.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha – Coefficient)

1.2.2 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

1.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าสถิติพื้นฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรของคะแนนแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน

ผลการวิจัย

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.600-1.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 ข้อ จากการทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 100 คน มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.205 – 0.765 ซึ่งแบ่งเป็นด้านความสำเร็จ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.281 – 0.425 ด้านการยกย่อง มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.284 – 0.525 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.205 – 0.629 ด้านลักษณะของงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.311 – 0.613 ด้านความก้าวหน้า มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.236 – 0.593 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.247 – 0.613 ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.348 – 0.527 ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.565 – 0.765 ด้านการบริหารงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.523 – 0.678 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.587 – 0.689

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 ข้อ จากการทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 804 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.880 และแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.854 – 0.887 ด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และด้านรองมาคือ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการยกย่อง ด้านการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายขององค์กร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887, 0.885, 0.880, 0.877, 0.870, 0.865, 0.861, 0.860 และ 0.854 ตามลำดับ

1.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า โมเดลแบบแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านเป็นบวก ตั้งแต่ 0.40 - 0.93 โดยด้านนโยบายขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.543 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.83 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.044 เป็นไปตามเกณฑ์ของความสอดคล้องกลมกลืน จึงพิจารณาได้ว่า โมเดลแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้แนวคิดขวัญกำลังใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ดังนี้

(1) ด้านความสำเร็จ (A) หมายถึง ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

(2) ด้านการยกย่อง (B) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(3) ด้านความรับผิดชอบ (C) หมายถึง ความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

(4) ด้านลักษณะของงาน (D) หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติ จนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

(5) ด้านความก้าวหน้า (E) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนอกจากนั้นรวมไปถึงการพิจารณา ความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

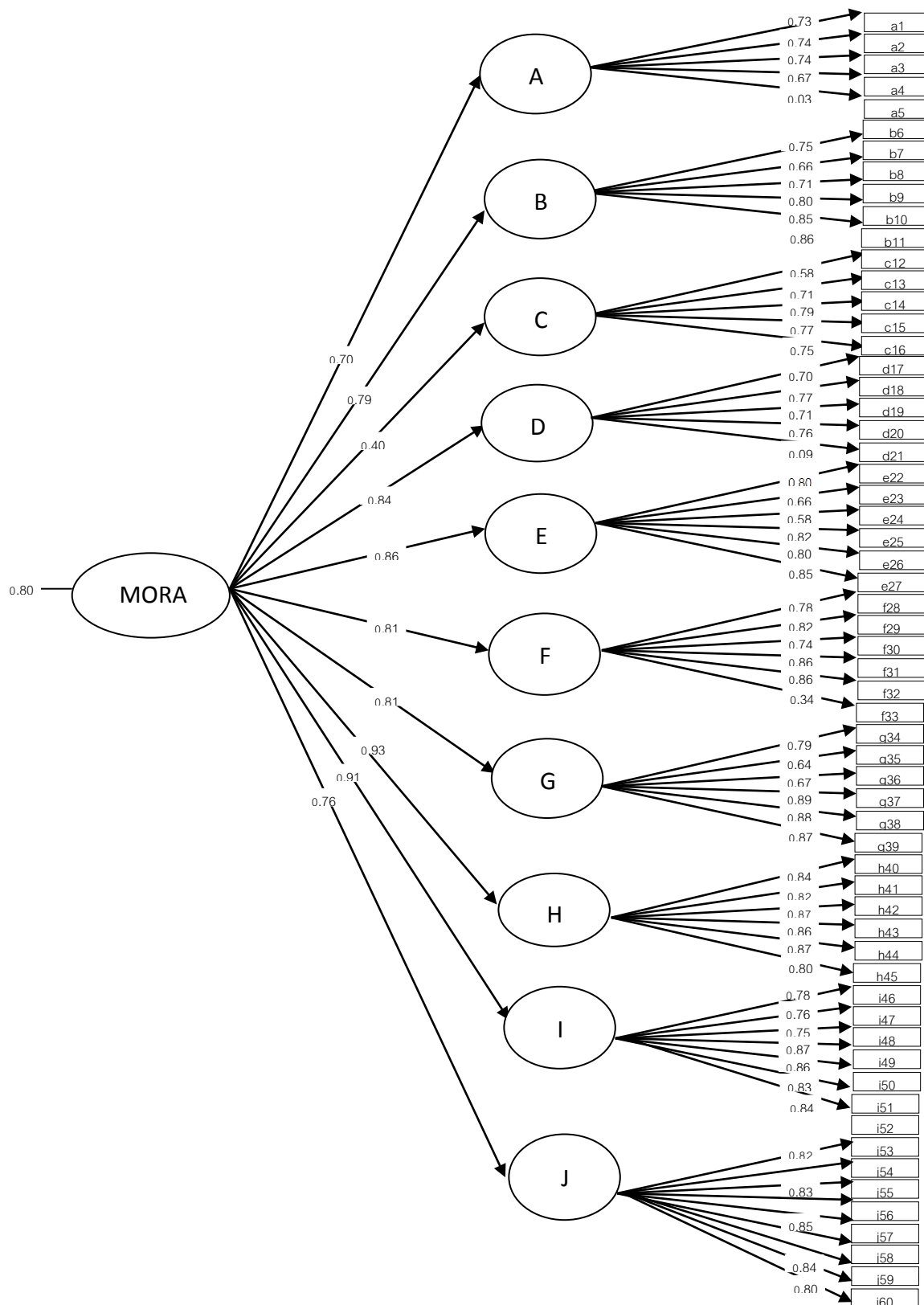
(6) ด้านสภาพการทำงาน (F) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

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

(8) ด้านนโยบายขององค์การ (H) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(9) ด้านการบริหารงาน (I) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

(10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (J) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร



ภาพประกอบ 1 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงศักระกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

1.5 ผลการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีกลุ่มงานต่างกัน พบว่ากลุ่มงานต่าง ๆ มีขวัญกำลังใจรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการสูงกว่า งานคลังและพัสดุ ด้านการยกย่อง กลุ่มงานบริหารและธุรการสูงกว่า งานคลังและพัสดุ ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มงานบริหารและธุรการ งานบริการการศึกษา สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ด้านการบริหารงาน กลุ่มงานนโยบายและแผน สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มงานบริหารและธุรการ สูงกว่า งานคลังและพัสดุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์และการสรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยใช้แนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ทั้ง 10 ด้านคือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แบบวัดจำนวน 60 ข้อ พบว่า แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 0.600-1.00 ซึ่งสอดคล้องกับลวิน สายยศ; และ อังคณา สายยศ (2539: 248-249) ที่ว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 ข้อ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.205 – 0.765 โดยข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ขึ้นไป สอดคล้องกับลวิน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 185) ที่ว่า โดยทั่วไปแล้วข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 และถ้าข้อคำถามนั้นมีค่าอำนาจจำแนกเข้าใกล้ +1 ก็แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถจำแนกผู้ตอบแบบวัดได้ดีมาก จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่าเป็นคุณภาพที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องมาจากขั้นตอนการวิจัยและผลที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นมีการประเมินขั้นต้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.880 ซึ่งบุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2545: 117) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.700 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพของด้านความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เป็นเพราะแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างขึ้นนั้น มีจำนวนข้อคำถามเพียงพอ ข้อคำถามมีความชัดเจน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนมากพอ จึงทำให้แบบวัดมีความเชื่อมั่นสูง สอดคล้องกับล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 315) ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของแบบวัด ได้แก่ ลักษณะคำถามของแบบวัดจะมีค่าความเชื่อมั่นสูงหากข้อคำถามมีความชัดเจน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนมากพอ

4. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตรวจสอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยพิจารณาจากดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านเป็นบวก ตั้งแต่ 0.40 - 0.93 โดยด้านนโยบายขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 2.543 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.83 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.044 ซึ่งสอดคล้องกับสุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554 : 27-29) ที่กล่าวว่า ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากสถิติค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าระหว่าง 2.00-5.00 โดยที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถแปรค่าได้ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่าที่เข้าใกล้ 1 เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2547) ส่วนค่าสถิติ RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงได้ว่า โมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืน จึงพิจารณาได้ว่า โมเดลแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ผลการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีกลุ่มงานต่างกัน พบว่า

ด้านความสำเร็จ ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการสูงกว่า งานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า กลุ่มงานบริหารและธุรการบุคลากรส่วนใหญ่ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานเพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน ส่วนงานคลังและพัสดุต้องทำงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดและกดดัน

ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยกย่อง ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการ สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่างานบริหารและธุรการมีลักษณะการทำงาน ที่ไม่เคร่งเครียด กดดัน ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับมากนัก ส่วนงานคลังและพัสดุเป็นงานที่ต้องการความชำนาญ ความรู้ ความสามารถในกฎ ระเบียบของระบบราชการที่เฉพาะด้าน

ด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ทำหาย จูงใจให้ปฏิบัติ จนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการ งานบริการการศึกษา สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานบริหารการศึกษาไม่ต้องกดดัน มีความเครียดสูงอีกทั้งยังไม่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับที่เคร่งครัดมากนัก

ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความภูมิใจในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานมีการส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ให้โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

ด้านค่าตอบแทน / ความมั่นคง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัย และหน่วยงานมีความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

ด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน รวมทั้งมีการควบคุมดูแลและเอาใจใส่ มีการ

ติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนโยบายและแผน สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่างานนโยบายและแผนเป็นงานเฉพาะด้านที่ต้องให้ข้อมูลผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารและธุรการ สูงกว่า งานคลังและพัสดุ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า งานบริหารและธุรการ ภายในหน่วยงานมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivation factor) ซึ่งประกอบไปด้วยการยกย่อง, ความสำเร็จ, ความรับผิดชอบ, ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า ส่วนอีกปัจจัยคือ ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน/ความมั่นคง, นโยบายขององค์การ, การบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลปัจจัยสุขอนามัยกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้บุคคลมีความมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันหากขาดปัจจัยสุขอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงจัดให้มีโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ ทฤษฎี จูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาจนมีความเชื่อว่าการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้าได้รับการยกย่องและเกิดความเพลิดเพลินในงาน โดยพัฒนาเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน(job-enrichment) ให้มีคุณค่าการปรับปรุงงานและออกแบบงานใหม่ จะทำให้งานต่างๆมีความมากมายขึ้น ทำให้งานสำเร็จมีการยอมรับให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และส่งเสริมให้บุคคลโตขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก ในเวลาเดียวกันสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่า นั้น ผู้บริหารควรเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจ จนกลายเป็นปัญหากระทบต่อขวัญและกำลังใจผู้ทำงาน การจูงใจด้วยงาน อาจกระทำได้ด้วยการหมุนเวียนงาน (job rotation) การจัดให้ทำงานเป็นกลุ่ม (teamwork) และการออกแบบงาน(job design) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 140)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าในการนำแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ควรมีวิธีการที่จะสื่อสาร หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตอบให้เกิดความไว้วางใจ เช่น มีการชี้แจง อธิบาย ทำความเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่ตรงกับความต้องการที่จะวัดและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยลักษณะนี้โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งองค์กรเพื่อเปรียบเทียบบุคลากรในองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรสายวิชาการ กลุ่มผู้บริหาร หรือเปรียบเทียบตามคณะ สถาบัน สำนักที่บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบตามตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาในเรื่องระบบการพัฒนาคุณภาพและบุคลากรสนับสนุน

2.2 ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้ทฤษฎีในกลุ่มแรงจูงใจอื่น เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา วัฒนโธพารนนท์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. การศึกษาปัญหาพิเศษ. รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ขวัญตา ชุ่มเย็นดี, ร.ต.ท.หญิง. (2547). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. ปริญญาโท ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2541. กันยายน - ธันวาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบ. วารสารการวัดผลการศึกษา.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2525). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2538). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2521). การวัดและประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- _____. (ม.ป.ป.). “อำนาจจำแนกของข้อสอบ”. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง อันดับ 3. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

- ปัญญา คำมี. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, พิษชาภัสส์ ธนัญญูจันทานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานผู้อำนวยการ
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2555.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง
- เมธาวร คงคาน้อย. “นโยบายและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมในประเทศไทย”
Veridian E-Journal, SU Vol.4 No.1 (May - August 2011): 623-644.
- ยุภาพร ทองน้อย.(2545). *สภาพขวัญกำลังใจของบรรณารักษ์สังกัดสำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์
- วิญญา วิศาลาภรณ์.(2540). *การวิจัยทางการศึกษา หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
คอมแพคท์พริ้นท์.
- วิรัช วรรณรัตน์. (2532). *การตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวัดผลและการวิจัย*. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม อารีกุลและคณะ.(2540). *โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย วิฤตและทางออก*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธาทิพย์ บุญเสมอ.(2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุภัทรา ภักดีศรี. “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนา
สำหรับพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์” Veridian E-Journal, SU
Vol.5 No. 3 (September - December 2012): 446-467
- สุกมาส อังสุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ:
เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- อรพิน ชูชม.(2545). *เอกสารสอนวิชา502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร ทองอุไทย.(2523). *วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ ศรีโสภณ.(2524). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.