

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้า เรื่องการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 298 ราย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$ หรือ μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD. หรือ σ) สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่มี 2 ค่าใช้ t-test และทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 ค่าใช้ f-test ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. การทดสอบสมมติฐาน
4. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	154	51.7
หญิง	144	48.3
รวม	298	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	70	23.5
ระหว่าง 30-40 ปี	147	49.3
ระหว่าง 41-50 ปี	56	18.8
มากกว่า 50 ปี	25	8.4
รวม	298	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	28.9
ปริญญาตรี	162	54.4
สูงกว่าปริญญาตรี	50	16.8
รวม	298	100.0
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	100	33.6
ระหว่าง 5-10 ปี	123	41.3
ระหว่าง 11-15 ปี	36	12.1
มากกว่า 15 ปี	39	13.1
รวม	298	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัย	94	31.5
สำนัก	178	59.7
สถาบัน	26	8.7
รวม	298	100.0
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ธุรการ	18	6.0
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ / เจ้าหน้าที่เทคนิค	117	39.3
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	42	14.1
นักวิชาการ	113	37.9
อื่นๆ	8	2.7
รวม	298	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 หน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สำนัก จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่เทคนิค จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

ข้อมูลการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนและการอธิบายความหมายดังนี้ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ
คณะ : 2552)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	สูง
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ต่ำมาก

ตารางที่ 4.2 ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน					
1. การทำงานในหน่วยงานของท่าน ในภาพรวมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่นดี $\mu = 3.64 \quad \sigma = 0.72$	26 (8.7)	154 (51.7)	107 (35.9)	8 (2.7)	3 (1.0)
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรอย่างแท้จริง $\mu = 3.96 \quad \sigma = 0.80$	79 (26.5)	140 (47.0)	70 (23.5)	7 (2.3)	2 (0.7)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
3. ท่านคิดว่าหากมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่ดีแล้วย่อมมีส่วนช่วย กระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการ ทำงานมากขึ้น $\mu = 4.12 \quad \sigma = 0.78$	101 (33.9)	142 (47.7)	48 (16.1)	5 (1.7)	2 (0.7)
4. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่าน ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใน งาน เช่น การดูงาน อบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นอย่างดี $\mu = 3.67 \quad \sigma = 0.89$	53 (17.8)	123 (41.3)	96 (32.2)	22 (7.4)	4 (1.3)
5. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ $\mu = 3.91 \quad \sigma = 0.79$	68 (22.8)	145 (48.7)	76 (25.5)	7 (2.3)	2 (0.7)
6. หน่วยงานของท่านมีการวาง ระบบงานที่ดีเหมาะสมกับปริมาณ และสภาพของงาน $\mu = 3.40 \quad \sigma = 0.86$	26 (8.7)	109 (36.6)	129 (43.3)	27 (9.1)	7 (2.3)
7. ท่านได้รับทราบนโยบายและ ระเบียบปฏิบัติงานต่างของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ $\mu = 3.56 \quad \sigma = 0.86$	34 (11.4)	131 (44.0)	112 (37.6)	11 (3.7)	10 (3.4)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
8. หน่วยงานของท่านได้กำหนด หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ งานให้ท่านอย่างชัดเจน $\mu = 3.66 \quad \sigma = 0.92$	54 (18.1)	120 (40.3)	99 (33.2)	18 (6.0)	7 (2.3)
รวมด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน $\mu = 3.74 \quad \sigma = 0.60$					
ด้านการกับการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี $\mu = 3.69 \quad \sigma = 0.89$	55 (18.5)	122 (40.9)	100 (33.6)	16 (5.4)	5 (1.7)
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบาย ต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี และเป็นผู้ทำให้ลูกน้องปฏิบัติ ตามได้ $\mu = 3.62 \quad \sigma = 0.90$	51 (17.1)	112 (37.6)	111 (37.2)	18 (6.0)	6 (2.0)
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น $\mu = 3.57 \quad \sigma = 0.95$	47 (15.8)	120 (40.3)	96 (32.2)	26 (8.7)	9 (3.0)
4. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่ เหมาะสมและสามารถให้คำปรึกษาใน การทำงานได้เป็นอย่างดี $\mu = 3.55 \quad \sigma = 0.99$	50 (16.8)	112 (37.6)	99 (33.2)	25 (8.4)	12 (4.0)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
5. ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น และพัฒนางานขององค์กรอยู่เสมอ $\mu = 3.70 \quad \sigma = 0.86$	54 (18.1)	127 (42.6)	94 (31.5)	21 (7.0)	2 (0.7)
6. ผู้บังคับบัญชาใช้คนได้เหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน $\mu = 3.39 \quad \sigma = 0.91$	25 (8.4)	120 (40.3)	110 (36.9)	32 (10.7)	11 (3.7)
7. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมี โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าใน งานอยู่เสมอ $\mu = 3.50 \quad \sigma = 0.88$	34 (11.4)	120 (40.3)	109 (36.6)	30 (10.1)	5 (1.7)
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่ มีความยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย $\mu = 3.35 \quad \sigma = 1.03$	37 (12.4)	102 (34.2)	102 (34.2)	41 (13.8)	16 (5.4)
รวมด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา $\mu = 3.55 \quad \sigma = 0.80$					
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน					
1. ในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างมีระบบและ เป็นธรรม $\mu = 3.25 \quad \sigma = 0.98$	26 (8.7)	96 (32.2)	119 (39.9)	41 (13.8)	16 (5.4)
2. ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยอยู่ เสมอ เมื่อผลงานของท่านได้รับการ ยอมรับและเป็นผลดีต่อหน่วยงาน $\mu = 3.29 \quad \sigma = 0.90$	19 (6.4)	109 (36.6)	118 (39.6)	42 (14.1)	10 (3.4)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
3. ท่านคิดว่าเงินรางวัลพิเศษที่ได้รับมี ความเหมาะสมและยุติธรรม $\mu = 3.16 \quad \sigma = 0.89$	13 (4.4)	93 (31.2)	137 (46.0)	40 (13.4)	15 (5.0)
4. ท่านได้รับเงินรายได้พิเศษเป็น ค่าตอบแทน เช่น ค่าล่วงเวลา อย่างเหมาะสมกับงาน $\mu = 3.22 \quad \sigma = 0.95$	27 (9.1)	80 (26.8)	137 (46.0)	39 (13.1)	15 (5.0)
5. ท่านคิดว่าเงินค่าปฏิบัติงาน ล่วงเวลาควรปรับให้สูงขึ้น เพื่อให้ เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน $\mu = 4.06 \quad \sigma = 0.91$	115 (38.6)	103 (34.6)	67 (22.5)	10 (3.4)	3 (1.0)
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้า ในงานที่ปฏิบัติ $\mu = 3.25 \quad \sigma = 0.96$	27 (9.1)	39 (13.1)	127 (42.6)	39 (13.1)	15 (5.0)
รวมด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน $\mu = 3.37 \quad \sigma = 0.68$					
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี $\mu = 4.07 \quad \sigma = 0.70$	82 (27.5)	158 (53.0)	57 (19.1)	0 (0.0)	1 (0.3)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
2. เมื่องานที่ทำให้ความยุ่งยากหรือมีความเร่งด่วน เพื่อร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\mu = 3.89 \quad \sigma = 0.82$	68 (22.8)	143 (48.0)	75 (25.2)	9 (3.0)	3 (1.0)
3. ในหมู่เพื่อนร่วมงานจะมีบางรายที่เขาคิดว่าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารและมักขอใช้เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน $\mu = 3.56 \quad \sigma = 0.97$	51 (17.1)	109 (36.6)	105 (35.2)	23 (7.7)	10 (3.4)
4. ท่านคิดว่าเพื่อร่วมงานของท่านมีความผูกพันและจริงจังต่อท่าน Mean $\mu = 3.58 \quad \sigma = 0.81$	35 (11.7)	125 (41.9)	120 (40.3)	13 (4.4)	5 (1.7)
5. เมื่อมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาหารือได้ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา $\mu = 3.50 \quad \sigma = 0.95$	43 (14.4)	109 (36.6)	111 (37.2)	25 (8.4)	10 (3.4)
6. ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ มีมนุษยสัมพันธ์ดีของพนักงานในการให้บริการ $\mu = 3.84 \quad \sigma = 0.79$	59 (19.8)	146 (49.0)	82 (27.5)	9 (3.0)	2 (0.7)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ เข้าใจอันดีต่อกันถึงแม้ว่าในบางครั้ง อาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน $\mu = 3.86 \quad \sigma = 0.77$	55 (18.5)	158 (53.0)	75 (25.2)	7 (2.3)	3 (1.0)
8. ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตรและสามัคคี ไม่มี การแตกแยก แบ่งพรรคแบ่งพวก $\mu = 3.53 \quad \sigma = 0.98$	46 (15.4)	117 (39.3)	94 (31.5)	31 (10.4)	10 (3.4)
รวมด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน $\mu = 3.73 \quad \sigma = 0.58$					
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันท้าทาย ความสามารถของท่าน $\mu = 3.74 \quad \sigma = 0.73$	38 (12.8)	157 (52.7)	91 (30.5)	11 (3.7)	1 (0.3)
2. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานของท่าน $\mu = 3.75 \quad \sigma = 0.88$	54 (18.1)	143 (48.0)	78 (26.2)	18 (6.0)	5 (1.7)
3. ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ $\mu = 4.01 \quad \sigma = 0.78$	84 (28.2)	141 (47.3)	67 (22.5)	4 (1.3)	2 (0.7)
4. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้ $\mu = 3.98 \quad \sigma = 0.84$	87 (29.2)	131 (44.0)	70 (23.5)	7 (2.3)	3 (1.0)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)
5. บางครั้งงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความสำคัญ $\mu = 3.40 \quad \sigma = 1.04$	45 (15.1)	92 (30.9)	115 (38.6)	28 (9.4)	18 (6.0)
6. หน่วยงานมอบหมายให้ทำงานมาก เกินไปนอกเหนือจากหน้าที่ ที่รับผิดชอบอยู่ $\mu = 3.33 \quad \sigma = 1.01$	37 (12.4)	89 (29.9)	126 (42.3)	28 (9.4)	18 (6.0)
7. งานที่ทำให้มีความกดดันมากเกินไป $\mu = 3.09 \quad \sigma = 1.00$	21 (7.0)	80 (26.8)	125 (41.9)	50 (16.8)	22 (7.4)
8. ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสที่จะ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มากขึ้น กว่าเดิม $\mu = 3.82 \quad \sigma = 0.88$	72 (24.2)	121 (40.6)	88 (29.5)	14 (4.7)	3 (1.0)
รวมด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน $\mu = 3.64 \quad \sigma = 0.48$					
ค่าเฉลี่ยรวม $\mu = 3.61 \quad \sigma = 0.49$					

จากตารางที่ 4.2 ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยลำดับรองลงมา คือ ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 ด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา 3.55 และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37

ตารางที่ 4.3 ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 5 ด้าน

ปัจจัย	μ	σ	ระดับขวัญ
1. ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน	3.74	0.60	สูง
2. ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.55	0.80	สูง
3. ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.37	0.68	ปานกลาง
4. ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.58	สูง
5. ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.64	0.48	สูง
รวม	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านอื่นๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน 3.74 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 3.73 ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน 3.64 ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา 3.55 และด้านการให้รางวัลตอบแทน 3.37

การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีสมมติฐานการทดสอบดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

6. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานในทุกด้านอยู่ในระดับที่สูง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพศชาย และเพศหญิง มีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ของระดับการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 70)		ระหว่าง 30-40 ปี (n = 147)		ระหว่าง 41-50 ปี (n = 56)		มากกว่า 50 ปี (n = 25)		รวม (n = 298)		ระดับ การรับรู้
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านเกี่ยวกับการและบริหารงาน	3.62	0.62	3.72	0.61	3.85	0.54	3.89	0.63	3.74	0.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.84	3.48	0.81	3.67	0.78	3.74	0.70	3.54	0.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.32	0.63	3.33	0.70	3.47	0.64	3.50	0.73	3.37	0.68	ปานกลาง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.53	3.69	0.61	3.76	0.54	3.65	0.61	3.72	0.58	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.59	0.45	3.65	0.49	3.64	0.50	3.64	0.44	3.64	0.48	สูง
โดยรวม	3.58	0.50	3.59	0.50	3.69	0.49	3.69	0.47	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมของระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.89, \sigma = 0.63$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\mu = 3.62, \sigma = 0.62$)

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.74, \sigma = 0.70$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ($\mu = 3.48, \sigma = 0.81$)

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.73$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\mu = 3.32, \sigma = 0.63$)

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\mu = 3.80, \sigma = 0.53$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.65, \sigma = 0.61$)

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ($\mu = 3.65, \sigma = 0.49$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\mu = 3.59, \sigma = 0.45$)

ตารางที่ 4.6 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกี่ยวกับองค์การและ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.78	2.15	0.09
	ภายในกลุ่ม	107.53	294	0.36		
	รวม	109.89	297			
ด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.62	3	0.87	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	191.26	294	0.65		
	รวม	193.88	297			
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	136.26	294	0.46		
	รวม	137.59	297			
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.26	0.77	0.50
	ภายในกลุ่ม	101.12	294	0.34		
	รวม	101.93	297			
ด้านเกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	0.67	0.28	0.83
	ภายในกลุ่ม	68.95	294	0.23		
	รวม	69.15	297			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	0.87	0.45
	ภายในกลุ่ม	73.16	294	0.24		
	รวม	73.81	297			

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 86)		ปริญญาตรี (n = 162)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		รวม (n = 298)		ระดับ การรับรู้
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านเกี่ยวกับการจัดการและบริหารงาน	3.86	0.54	3.65	0.62	3.82	0.61	3.74	0.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.67	3.45	0.79	3.62	1.00	3.54	0.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.45	0.64	3.29	0.64	3.49	0.83	3.37	0.68	ปานกลาง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.50	3.76	0.61	3.70	0.62	3.72	0.58	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.65	0.44	3.60	0.48	3.72	0.54	3.64	0.48	สูง
โดยรวม	3.67	0.44	3.56	0.49	3.68	0.58	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.86, \sigma = 0.54$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.65, \sigma = 0.62$)

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.66, \sigma = 0.67$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.45, \sigma = 0.79$)

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.49, \sigma = 0.83$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.29, \sigma = 0.64$)

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.76, \sigma = 0.61$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.68, \sigma = 0.50$)

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.76, \sigma = 0.61$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.60, \sigma = 0.48$)

ตารางที่ 4.8 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกี่ยวกับองค์การและ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.91	2	1.45	4.02	0.01
	ภายในกลุ่ม	106.98	295	0.36		
	รวม	109.89	297			
ด้านเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	2.18	0.11
	ภายในกลุ่ม	191.06	295	0.64		
	รวม	193.88	297			
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัล ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	2.62	0.07
	ภายในกลุ่ม	135.19	295	0.45		
	รวม	137.59	297			
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.58	0.55
	ภายในกลุ่ม	101.52	295	0.34		
	รวม	101.93	297			
ด้านเกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	1.25	0.28
	ภายในกลุ่ม	68.56	295	0.23		
	รวม	69.15	297			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	1.87	0.15
	ภายในกลุ่ม	72.89	295	0.24		
	รวม	73.81	297			

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean ; μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ของระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 100)		ระหว่าง 5-10 ปี (n = 123)		ระหว่าง 11-15 ปี (n = 36)		มากกว่า 15 ปี (n = 39)		รวม (n = 298)		ระดับ การรับรู้
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านเกี่ยวกับการจัดการและบริหารงาน	3.78	0.61	3.58	0.59	3.78	0.51	4.09	0.54	3.74	0.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.78	3.33	0.82	3.59	0.67	3.86	0.75	3.54	0.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.46	0.66	3.17	0.65	3.44	0.59	3.67	0.72	3.37	0.68	ปานกลาง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.54	3.65	0.60	3.69	0.63	3.92	0.54	3.72	0.58	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.63	0.45	3.59	0.49	3.71	0.42	3.73	0.55	3.64	0.48	สูง
โดยรวม	3.67	0.48	3.48	0.49	3.65	0.42	3.87	0.49	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมของระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.54$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ($\mu = 3.58, \sigma = 0.59$)

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = 0.75$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ($\mu = 3.33, \sigma = 0.82$)

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ($\mu = 3.67, \sigma = 0.72$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ($\mu = 3.17, \sigma = 0.65$)

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ($\mu = 3.92, \sigma = 0.54$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ($\mu = 3.65, \sigma = 0.60$)

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ($\mu = 3.73, \sigma = 0.55$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ($\mu = 3.59, \sigma = 0.49$)

ตารางที่ 4.10 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.43	3	2.81	8.14	0.00
	ภายในกลุ่ม	101.46	294	0.34		
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	รวม	109.89	297			
	ระหว่างกลุ่ม	11.29	3	3.76	6.06	0.00
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	ภายในกลุ่ม	182.59	294	0.62		
	รวม	193.88	297			
	ระหว่างกลุ่ม	9.25	3	3.08	7.07	0.00
	ภายในกลุ่ม	128.34	294	0.43		
	รวม	137.59	297			
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	0.75	2.21	0.08
	ภายในกลุ่ม	99.67	294	0.33		
	รวม	101.93	297			
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.27	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	68.34	294	0.23		
	รวม	69.15	297			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.06	3	1.68	7.21	0.00
	ภายในกลุ่ม	68.75	294	0.23		
	รวม	73.815	297			

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ของระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

รายการ	คณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/ วิทยาลัย (n = 94)		สำนัก (n = 178)		สถาบัน (n = 26)		รวม (n = 298)		ระดับการรับรู้
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน	3.84	0.51	3.67	0.64	3.84	0.57	3.74	0.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.73	0.69	3.43	0.85	3.60	0.75	3.54	0.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.46	0.67	3.31	0.69	3.46	0.60	3.37	0.68	ปานกลาง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.58	3.69	0.58	3.76	0.61	3.72	0.58	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.69	0.48	3.62	0.47	3.58	0.55	3.64	0.48	สูง
โดยรวม	3.71	0.46	3.56	0.51	3.66	0.46	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมของระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัย ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.51$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสำนัก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.64$)

ด้านการเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัย ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.69$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสำนัก ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.85$)

ด้านการเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสถาบัน ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.60$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสำนัก ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.69$)

ด้านการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัย ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.58$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสำนัก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.58$)

ด้านการเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดคณะ/บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัย ($\mu = 3.691$, $\sigma = 0.48$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่สังกัดสำนัก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4.12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเกี่ยวกับองค์การและ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.20	2	1.10	3.01	0.05
	ภายในกลุ่ม	107.69	295	0.36		
	รวม	109.89	297			
ด้านการเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.46	2	2.73	4.27	0.01
	ภายในกลุ่ม	188.42	295	0.63		
	รวม	193.88	297			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้การให้รางวัล ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	1.76	0.17
	ภายในกลุ่ม	135.97	295	0.46		
	รวม	137.59	297			
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.59	0.55
	ภายในกลุ่ม	101.52	295	0.34		
	รวม	101.93	297			
ด้านเกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.81	0.44
	ภายในกลุ่ม	68.77	295	0.23		
	รวม	69.15	297			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	0.04	0.04
	ภายในกลุ่ม	72.30	295	0.24		
	รวม	73.81	297			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าในภาพรวมค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ สรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ของระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ (n = 18)		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ/ เจ้าหน้าที่เทคนิค (n = 117)		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (n = 42)		นักวิชาการ (n = 113)		อื่นๆ (n = 8)		รวม (n = 298)		ระดับ การรับรู้
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านเกี่ยวกับการจัดการและบริหารงาน	3.76	0.60	3.79	0.60	3.99	0.51	3.57	0.61	3.87	0.38	3.74	0.60	สูง
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา	3.50	0.68	3.60	0.76	3.90	0.60	3.32	0.86	4.06	0.86	3.54	0.80	สูง
ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน	3.18	0.74	3.36	0.68	3.75	0.63	3.25	0.63	3.62	0.65	3.37	0.68	ปานกลาง
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.71	3.72	0.56	3.85	0.60	3.66	0.57	3.98	0.53	3.72	0.58	สูง
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน	3.65	0.48	3.62	0.47	3.70	0.50	3.62	0.48	3.73	0.56	3.64	0.48	สูง
โดยรวม	3.59	0.52	3.63	0.50	3.84	0.44	3.49	0.47	3.86	0.48	3.61	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมของระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ($\mu = 3.99, \sigma = 0.51$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการ ($\mu = 3.57, \sigma = 0.61$)

ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ช่วยวิจัย/เจ้าหน้าที่โครงการ/วิศวกร/บริการ) ($\mu = 4.06, \sigma = 0.86$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการ ($\mu = 3.32, \sigma = 0.86$)

ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ($\mu = 3.75, \sigma = 0.63$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ($\mu = 3.18, \sigma = 0.74$)

ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ช่วยวิจัย/เจ้าหน้าที่โครงการ/วิศวกร/บริการ) ($\mu = 3.98, \sigma = 0.53$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการ ($\mu = 3.66, \sigma = 0.57$)

ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งอื่นๆ (ผู้ช่วยวิจัย/เจ้าหน้าที่โครงการ/วิศวกร/บริการ) ($\mu = 3.73, \sigma = 0.56$) และต่ำสุด คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการ ($\mu = 3.62, \sigma = 0.48$)

ตารางที่ 4.14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ระดับการรับรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเกี่ยวกับองค์การและ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.49	4	1.62	4.59	0.00
	ภายในกลุ่ม	103.40	293	0.35		
	รวม	109.89	297			
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	13.42	4	3.35	5.45	0.00
	ภายในกลุ่ม	180.46	293	0.61		
	รวม	193.88	297			
ด้านการให้การให้รางวัล ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.93	4	2.23	5.08	0.00
	ภายในกลุ่ม	128.69	293	0.43		
	รวม	137.59	297			
ด้านการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.72	4	0.43	1.25	0.28
	ภายในกลุ่ม	100.20	293	0.34		
	รวม	101.93	297			
ด้านการเกี่ยวกับความพอใจ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	4	0.07	0.32	0.86
	ภายในกลุ่ม	68.84	293	0.23		
	รวม	69.15	297			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.34	4	1.08	4.58	0.00
	ภายในกลุ่ม	69.46	293	0.23		
	รวม	73.81	297			

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะและการรับรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน

ข้อเสนอแนะและการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน		
ควรสร้างกรอบหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนและไม่ทับซ้อนกันทำให้เกิดแรงงานแอบแฟง และมีการบริหารงานอย่างมีระบบ	28	70.00
ควรมีการพิจารณาการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเท่าเทียม	6	15.00
ควรบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม	2	5.00
ควรมีการวางแผนงานก่อนที่จะมีการนำไปปฏิบัติ มีการให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	2	5.00
องค์กรควรมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม	2	5.00
รวม	40	100.00
ด้านเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา		
ควรปกครองด้วยความเป็นธรรม ไม่ฟังความข้างเดียว มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	16	38.10
ผู้นำองค์กรบางครั้งก็ขาดความชัดเจน เช่น การมอบหมาย หรือการแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและส่งเสริมสนับสนุนในคาการทำงาน	14	33.33
หัวหน้าแต่ละศูนย์สำนัก มีการทำงานแบบเอาใจผู้บริหารมากเกินไป	1	2.38
ผู้บริหารมีอหิยาศัยดี ใจดีมากเกินไป ทำให้ลูกน้องไม่เกรงกลัวและทำงานล่าช้าเกินไปหลายหน่วยงาน ทำให้ไม่มีใครเกรงใจ บางคนทำผิดก็ไม่มีการลงโทษ	6	14.29

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาควรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน และควรมีวิสัยทัศน์	2	4.76
ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ	3	7.14
รวม	42	100.00
ด้านการเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน		
ค่าตอบแทนน้อย ควรให้รางวัลตอบแทนตลอดไปและเพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันมีการเบิกจ่ายที่ล่าช้า	13	32.50
การให้รางวัลตอบแทนยังไม่เป็นระบบและยุติธรรมน่าจะมีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้	25	62.50
ค่าครองชีพในปัจจุบันกับค่าตอบแทนการทำงานควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเนื่องจากเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างอัตราเงินเดือนของผู้ที่เข้ากรอบและไม่เข้ากรอบ ตลอดจนอัตราเงินเดือนคนที่จบใหม่สูงกว่าบุคลากรที่ไม่เข้ากรอบซึ่งทำงานมา 3-4 ปี เป็นช่องว่างของการบริหารเรื่องค่าตอบแทนอย่างมาก ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจต่อการทำงานเนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น แต่ค่าตอบแทนไม่มีการเคลื่อนไหวและยังต่ำกว่าค่าตอบแทนผู้ที่จบเข้าทำงานใหม่	1	2.50
เจ้าหน้าที่ทำงานมากแต่ได้รับเงินน้อยกว่าอาจารย์	1	2.50
รวม	40	100.00
ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน		
เพื่อนร่วมงานคืออยู่แล้ว	3	9.38
เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคี และให้กำลังใจกันมากกว่านี้	17	53.13
เพื่อนร่วมงานควรต้องฟังความคิดเห็นและเหตุผลของเพื่อนๆ ด้วย	7	21.88
อยากให้มีมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากกว่านี้ และควรจัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา อุปสรรคเป็นประจำระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	5	15.63
รวม	32	100.00

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
ด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน		
พอใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่ทำในปัจจุบันนั้นคืออยู่แล้ว	26	72.22
ระบบงานไม่แน่นอน ควรมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และมอบหมายงานในปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไป	7	19.44
ทำงานหนักประเมินไม่เหมาะสมกับงาน	1	2.78
ควรให้ออกาสบุคคลากรลาพักผ่อนบ้าง	1	2.78
ระเบียบบังคับเยอะจุกจิก	1	2.78
รวม	36	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่าด้านเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีข้อเสนอแนะและการรับรู้ คือ ความพอใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่ทำในปัจจุบันนั้นคืออยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 72.22 ด้านเกี่ยวกับองค์การและบริหารงาน มีข้อเสนอแนะและการรับรู้ คือ ควรสร้างกรอบหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนและไม่ทับซ้อนกัน ทำให้เกิดแรงงานแอบแฝง และมีการบริหารงานอย่างมีระบบ คิดเป็นร้อยละ 70.00 ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน มีข้อเสนอแนะและการรับรู้ คือ การให้รางวัลตอบแทนยังไม่เป็นระบบและยุติธรรม น่าจะมีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือสามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 62.50 ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีข้อเสนอแนะและการรับรู้ คือ เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคี และให้กำลังใจกันมากกว่านี้ คิดเป็นร้อยละ 53.13 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะและการรับรู้ คือ ควรปกครองด้วยความเป็นธรรม ไม่ฟังความข้างเดียว มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 38.10