

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	ขนาดตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (sample mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
$df$	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
$SS$	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
$MS$	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
$p^* \leq 0.05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$p^{**} \leq 0.01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
$p^{***} \leq 0.001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา แสดงตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n = 200)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	174	87.0
หญิง	26	13.0
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 26 ปี	21	10.5
26 – 35 ปี	56	28.0
36 – 45 ปี	76	38.0
46 – 60 ปี	47	23.5
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	54	27.0
สมรส	139	69.5
หม้าย/หย่าร้าง	7	3.5
<b>4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน</b>		
1 – 5 ปี	74	37.0
6 – 10 ปี	30	15.0
11 – 15 ปี	28	14.0
มากกว่า 15 ปี	68	34.0
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	104	52.0
รายได้ 10,000 – 20,000 บาท	34	17.0
รายได้ 20,001 – 30,000 บาท	22	11.0
มากกว่า 30,000 บาท	40	20.0
<b>6. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงาน	104	52.0
ลูกจ้างประจำ	47	23.5
ลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว	49	24.5

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.0 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.0 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 27.0 เมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 มากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.5

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดองค์ประกอบขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน
4. การให้บำเหน็จรางวัล
5. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตาราง 4 – 10

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าที่เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.91	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	3.98	0.97	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.08	0.92	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.93	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.99	0.96	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเสมอด้วยความหวังดี	4.09	0.93	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน	4.15	0.98	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ เป็นอย่างดี	4.33	0.85	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป	4.36	0.78	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานที่ดี	4.31	0.79	มาก
11. ผู้บังคับบัญชายึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.97	มาก
รวม	4.13	0.78	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $S.D. = 0.78$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 11 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $S.D. = 0.78$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $S.D. = 0.85$ ) และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.79$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $S.D. = 0.93$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ ( $n = 200$ )		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในฐานะมิตรสหาย	4.01	0.76	มาก
2. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.99	0.79	มาก
3. การได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ	3.80	0.87	มาก
4. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.64	1.02	มาก
5. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม	3.67	1.02	มาก
6. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม	3.62	0.88	มาก
7. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.94	มาก
8. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	3.68	0.96	มาก
9. มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.83	มาก
10. หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก	4.32	0.83	มาก
รวม	3.86	0.61	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $S.D. = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $S.D. = 0.83$ ) รองลงมาได้แก่ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $S.D. = 0.83$ ) และการได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในฐานะมิตรสหาย ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $S.D. = 0.76$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $S.D. = 0.88$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ ( $n = 200$ )		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ความหมาย
1. หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.31	0.74	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.07	0.68	มาก
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.72	มาก
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก	4.21	0.77	มาก
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานเป็นหลัก	3.93	0.92	มาก
6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน หน่วยงานจะแจ้งให้ทราบก่อนเสมอ	4.02	0.83	มาก
รวม	4.10	0.61	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $S.D. = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S.D. = 0.74$ ) รองลงมาได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $S.D. = 0.77$ ) และจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $S.D. = 0.72$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $S.D. = 0.92$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้บำเหน็จรางวัล

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.60	1.05	มาก
2. หน่วยงานมีการพิจารณาโบนัสให้กับพนักงานเป็นประจำ	3.79	1.08	มาก
3. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม	3.88	1.03	มาก
4. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือโบนัสต่างๆ ด้วยความยุติธรรม	3.75	1.06	มาก
รวม	3.75	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการให้บำเหน็จรางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $S.D. = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $S.D. = 1.03$ ) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการพิจารณาโบนัสให้กับพนักงานเป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $S.D. = 1.08$ ) และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือโบนัสต่างๆ ด้วยความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $S.D. = 1.06$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $S.D. = 1.05$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.91	0.77	มาก
2. มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นสัดส่วน	3.79	0.92	มาก
3. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.90	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ ( $n = 200$ )		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ความหมาย
4. การปฏิบัติงานประจำวัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ	3.82	0.94	มาก
5. ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน มีความเหมาะสม	3.85	0.90	มาก
รวม	3.80	0.71	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $S.D. = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $S.D. = 0.77$ ) รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $S.D. = 0.90$ ) และการปฏิบัติงานประจำวัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $S.D. = 0.94$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $S.D. = 0.90$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ ( $n = 200$ )		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ความหมาย
1. หน่วยงานมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดมากเกินไป	3.66	1.01	มาก
2. หน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยเกินไปหรือมีแสงสว่างเข้าตามากเกินไป	3.82	0.85	มาก
3. หน่วยงานมีเสียงรบกวนพอเหมาะ ไม่ดังมากจนเกินไป	3.75	0.92	มาก
4. หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน	3.77	0.96	มาก
5. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	3.64	1.20	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาหรืออื่นๆ ให้กับพนักงาน	3.23	1.21	ปานกลาง
รวม	3.65	0.77	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $S.D. = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 5 รายการ และปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยเกินไปหรือมีแสงสว่างเข้าตามากเกินไป ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $S.D. = 0.88$ ) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $S.D. = 0.96$ ) และหน่วยงานมีเสียงรบกวนพอเหมาะ ไม่ดังมากจนเกินไป ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $S.D. = 0.92$ ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาหรืออื่นๆ ให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.23$ ,  $S.D. = 1.21$ )

ตาราง 10 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ (n = 200)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.78	มาก
2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.61	มาก
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน	4.10	0.61	มาก
4. การให้บำเหน็จรางวัล	3.75	0.87	มาก
5. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	3.80	0.71	มาก
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.65	0.77	มาก
ภาพรวม	3.88	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.88$ ,

$S.D. = 0.58$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.78$ ) ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.61$ ) ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.61$ ) ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.71$ ) ด้านการให้บำเหน็จรางวัล ( $\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.87$ ) และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.77$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ แสดงตามตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจ	ระดับขวัญและกำลังใจ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.77	4.11	0.87	0.17	0.578
2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.61	3.79	0.63	0.60	0.647
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน	4.10	0.61	4.15	0.64	0.40	0.458
4. การให้บำเหน็จรางวัล	3.77	0.86	3.63	0.94	0.81	0.582
5. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	3.81	0.70	3.68	0.74	0.86	0.635
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.64	0.76	3.66	0.90	0.11	0.231
ภาพรวม	3.89	0.58	3.84	0.61	0.43	0.557

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ แสดงตามตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	0.92	1.51	0.212
	ภายในกลุ่ม	118.90	196	0.61		
	รวม	121.65	199			
ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.48	1.29	0.281
	ภายในกลุ่ม	72.93	196	0.37		
	รวม	74.36	199			
ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.51	0.679
	ภายในกลุ่ม	73.13	196	0.37		
	รวม	73.70	199			
ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	5.60	3	1.87	2.54	0.058
	ภายในกลุ่ม	144.46	196	0.74		
	รวม	150.06	199			
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.58	1.15	0.329
	ภายในกลุ่ม	97.63	196	0.50		
	รวม	99.35	199			
ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.26	0.852
	ภายในกลุ่ม	118.93	196	0.61		
	รวม	119.41	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.43	1.27	0.287
	ภายในกลุ่ม	65.82	196	0.34		
	รวม	67.09	199			

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส แสดงตามตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	4.38	0.014*
	ภายในกลุ่ม	116.47	197	0.59		
	รวม	121.65	199			
ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.92	2	1.96	5.48	0.005**
	ภายในกลุ่ม	70.44	197	0.36		
	รวม	74.36	199			
ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	2.00	0.139
	ภายในกลุ่ม	72.23	197	0.37		
	รวม	73.69	199			
ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	4.12	2	2.06	2.78	0.064
	ภายในกลุ่ม	145.94	197	0.74		
	รวม	150.06	199			
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.16	0.854
	ภายในกลุ่ม	99.20	197	0.50		
	รวม	99.36	199			
ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.50	0.608
	ภายในกลุ่ม	118.81	197	0.60		
	รวม	119.41	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	2.79	0.064
	ภายในกลุ่ม	65.25	197	0.33		
	รวม	67.09	199			

$p^* \leq 0.05$ ,  $p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 14 - 15

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.28	4.12	3.38
โสด	4.28	-	-	-
สมรส	4.12	0.162	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	3.38	0.901*	0.738*	-

$$p^* \leq 0.05$$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.79	3.92	3.19
โสด	3.79	-	-	-
สมรส	3.92	0.126	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	3.19	0.606	0.733**	-

$$p^{**} \leq 0.01$$

$p^* \leq 0.05, p^{**} \leq 0.01$

หัวข้อการวิจัย	แปรปรวน	SS	df	M/S	F	p
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.10	3	0.70	1.15	0.331
	ภายในกลุ่ม	119.55	196	0.61		
	รวม	121.65	199			
ผู้ช่วยกลุ่มวิชา	ระหว่างกลุ่ม	2.10	3	0.70	1.15	0.331
	ภายในกลุ่ม	119.55	196	0.61		
	รวม	121.65	199			
ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.28	3	1.09	3.02	0.031*
	ภายในกลุ่ม	71.08	196	0.36		
	รวม	74.36	199			
ด้านจุดมุ่งหมายของงานและนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	0.67	1.82	0.145
	ภายในกลุ่ม	71.70	196	0.37		
	รวม	73.69	199			
ด้านการให้คำแนะนำของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	11.20	3	3.73	5.27	0.002**
	ภายในกลุ่ม	138.86	196	0.71		
	รวม	150.06	199			
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	3	0.35	0.69	0.558
	ภายในกลุ่ม	98.32	196	0.50		
	รวม	99.36	199			
ด้านสภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.34	3	0.12	0.19	0.903
	ภายในกลุ่ม	119.06	196	0.61		
	รวม	119.40	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.39	3	0.46	1.38	0.250
	ภายในกลุ่ม	65.70	196	0.34		
	รวม	67.09	199			

จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน แสดงตาราง 16

0.01

จากตาราง 15 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแตกต่างด้วยวิธีทีและค่าเฉลี่ยรายตัวของระดับความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจและค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการให้บำเหน็จรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 17 - 18

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	3.72	3.97	3.79	4.00
1 - 5 ปี	3.72	-	-	-	-
6 - 10 ปี	3.97	0.253	-	-	-
11 - 15 ปี	3.79	0.073	0.180	-	-
มากกว่า 15 ปี	4.00	0.279**	0.025	0.206	-

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล

ประสบการณ์		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	3.46	3.80	3.87	4.01
1 – 5 ปี	3.46	-	-	-	-
6 – 10 ปี	3.80	0.340	-	-	-
11 – 15 ปี	3.87	0.406*	0.066	-	-
มากกว่า 15 ปี	4.01	0.547***	0.207	0.141	-

$p^* \leq 0.05$ ,  $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 18 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตอนที่ 3.5 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงตามตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.39	0.758
	ภายในกลุ่ม	120.92	196	0.62		
	รวม	121.65	199			
ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	0.78	2.12	0.099
	ภายในกลุ่ม	72.02	196	0.37		
	รวม	74.36	199			

ตาราง 19 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย การดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.24	0.65	0.586
	ภายในกลุ่ม	72.98	196	0.37		
	รวม	73.70	199			
ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3	3.26	4.56	0.004**
	ภายในกลุ่ม	140.27	196	0.72		
	รวม	150.06	199			
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.49	0.98	0.405
	ภายในกลุ่ม	97.90	196	0.50		
	รวม	99.36	199			
ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	0.68	0.583
	ภายในกลุ่ม	118.17	196	0.60		
	รวม	119.41	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.99	3	0.33	0.98	0.404
	ภายในกลุ่ม	66.10	196	0.34		
	รวม	67.09	199			

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บำเหน็จรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 20

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการให้บำเหน็จรางวัล

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10,000	10,000-20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.55	3.93	3.92	4.06
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.55	-	-	-	-
10,000-20,000 บาท	3.93	0.380	-	-	-
20,001-30,000 บาท	3.92	0.374	0.006	-	-
มากกว่า 30,000 บาท	4.06	0.510*	0.129	0.135	-

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.6 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน แสดงตามตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.10	0.910
	ภายในกลุ่ม	121.53	197	0.62		
	รวม	121.65	199			
ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.85	2	1.43	3.93	0.021*
	ภายในกลุ่ม	71.51	197	0.36		
	รวม	74.36	199			
ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.67	0.513
	ภายในกลุ่ม	73.20	197	0.37		
	รวม	73.70	199			

ตาราง 21 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	13.64	2	6.82	9.85	0.000***
	ภายในกลุ่ม	136.42	197	0.69		
	รวม	150.06	199			
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	0.93	1.88	0.155
	ภายในกลุ่ม	97.49	197	0.50		
	รวม	99.35	199			
ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.42	0.70	0.503
	ภายในกลุ่ม	118.58	197	0.60		
	รวม	119.41	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.90	2.71	0.069
	ภายในกลุ่ม	65.30	197	0.33		
	รวม	67.09	199			

$p^* \leq 0.05$ ,  $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการให้บำเหน็จรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่งงาน		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างรายวันชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.95	3.88	3.66
พนักงาน	3.95	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	3.88	0.065	-	-
ลูกจ้างรายวันชั่วคราว	3.66	0.291*	0.225	-

$$p^* \leq 0.05$$

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล

ตำแหน่งงาน		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างรายวันชั่วคราว
	$\bar{X}$	3.99	3.61	3.38
พนักงาน	3.99	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	3.61	0.381*	-	-
ลูกจ้างรายวันชั่วคราว	3.38	0.610***	0.229	-

$$p^* \leq 0.05, p^{***} \leq 0.001$$

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะทั่วไป
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

#### สมมติฐานการวิจัย

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ประชากรและขนาดตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา รวมประชากรทั้งสิ้น 440 คน ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และคำนวณหาขนาดตัวอย่างใช้วิธีการของทาคาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 210 คน คัดสรรส่วนของขนาดตัวอย่างตามที่ทำการไปรษณีย์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (closed – end questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบสเกลตัวเลข (numerical scale) มีค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ให้กับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา จำนวน 15 ที่ทำการ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 – 18 มกราคม 2550 รวมเป็นเวลา 11 วัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับมาวิเคราะห์ผลจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.24

4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจ โดยใช้สถิติทดสอบที (independent sample t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.0 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.0 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 27.0 เมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 มากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลเป็นดังนี้

### 2.1 ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานที่ดี ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

### 2.2 ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก รองลงมาได้แก่ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และการได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในฐานะมิตรสหาย ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม

### 2.3 ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน รองลงมาได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก และจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานเป็นหลัก

### 2.4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการพิจารณาโบนัสให้พนักงานเป็นประจำ และหน่วยงาน

มีเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือโบนัสต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน มีความเหมาะสม และการปฏิบัติงานประจำวัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

## 2.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ และปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยเกินไปหรือมีแสงสว่างเข้าตามากเกินไป รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน และหน่วยงานมีเสียงรบกวนพอเหมาะ ไม่ดังมากจนเกินไป ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาหรืออื่นๆ ให้กับพนักงาน

3. การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน เป็นรายด้านจำนวน 6 ด้าน มีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการให้บำเหน็จรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บำเหน็จรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.6 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการให้บำเหน็จรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4. การเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อหาความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

4.1 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า พนักงานที่มี

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4.3 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจงกลณี เจริญสุข (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีขวัญในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ศึกษาจากสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานมีความพอใจในผู้บังคับบัญชาของตน

1.1 ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจงกลณี เจริญสุข (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากตัวผู้บังคับบัญชาส่วนมากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของที่ทำการไปรษณีย์และงานไปรษณีย์ก็เป็นที่ยอมรับจากสังคมทั่วไป

1.2 ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธุ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย ศึกษาจากสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก จะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจว่าหน่วยงานของตนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกที่ไปรษณีย์เป็นงานที่น่าสนใจและองค์กรมีความมั่นคง

1.3 ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม

แสงหิรัญ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้มีการกำหนดในเรื่องของจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนส่งผลดีต่อองค์กร หน่วยงานและพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพัก อาศัย ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นหน่วยงานที่มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเป็นอย่างดี

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ ถึงบางตำแหน่งงานจะไม่ห้องปฏิบัติที่เป็นส่วนตัว แต่สภาพแวดล้อมโดยรวมมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานไม่น้อยเกินไปหรือมีแสงสว่างเข้าตามากเกินไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจงกลณี เจริญสุข

(2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการด้านความมั่นคง มีขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับค่ากลุ่มของอาคมฉันทเจริญโชค (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซีพลาส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัทมีการจัดกิจกรรมงานรื่นเริงประจำปีเป็นประจำ ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคีและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีในระดับผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากส่วนมากที่ทำการไปรษณีย์เป็นหน่วยงานที่เปิดโล่ง มีทางเข้าและทางออกหลายทาง ซึ่งทำให้แสงสว่างปกติสามารถผ่านเข้ามาอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p. 19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐโอไฮโอ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรเพศ มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจังก์ (Cook, 1990, p. 2839-A) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายและมีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศหญิง จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดาแสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยแอร์เวย์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามอายุ มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเทียน ทานกระโทก (2550, กุมภาพันธ์ 12) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจของทหารสายงานสัสดีเมื่อจำแนกตามอายุ ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ปรากฏว่า ขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีระดับอายุมากขึ้น จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคูก (Cook, 1990, p. 2839-A) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรื่องของสถานภาพการสมรส สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p. 19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่า พิจารณาตัวแปรสถานภาพสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุรักษ์ สุรางคภาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตาม

สถานภาพสมรส ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและพนักงานส่วนมากสามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ จึงไม่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัมพร อัมทรัพย์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูสายวิชาช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ประสบการณ์ต่ำและครูที่ประสบการณ์สูงมีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยณรงค์ศักดิ์ สุวรรณโชติ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจงกล สุทธิภิรักษ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและเป็นลักษณะงานที่ถนัด ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน แต่ก็ไม่ทำให้พนักงานก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไทยแอโรวีร์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทียบ ทานกระโทก (2550, กุมภาพันธ์ 12) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้ความ รับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ที่มีรายได้ต่อเดือนและเงินเพิ่มพิเศษต่อเดือน ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากรายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน จึงไม่ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เมื่อ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไทยแอโรวีร์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับคำกล่าวของอาคม ฉันทเจริญโชค (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซีพลาส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ กล่าวว่าการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่มีความสำคัญ มากในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p. 19) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่า พิจารณาตัวแปรตำแหน่งการ ปฏิบัติงาน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรณี หงส์พันธ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและ กำลังใจอาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมจำแนกตาม ตำแหน่งงานเปรียบเทียบกันระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับเจ้าหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย

จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่ำ มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูง จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของที่ทำการไปรษณีย์ ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ รวมถึงพัฒนาธุรกิจไปรษณีย์ให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในระดับสูงต่อไปในอนาคต

2. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงานรู้สึกว่างานไปรษณีย์เป็นงานที่มีความมั่นคง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ในการพิจารณาความดีความชอบที่สามารถวัดได้จากผลงานที่แท้จริง ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงให้พนักงานทราบถึงเหตุผลในกรณีที่ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

3. ในด้านบำเหน็จรางวัล ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของที่ทำการไปรษณีย์ ควรมีการพิจารณาเงินเดือน โบนัสและบำเหน็จรางวัลต่างๆ แก่พนักงานในกลุ่มของลูกจ้าง ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงมากขึ้น แต่รายได้ต่อเดือนเท่าเดิม ทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้ปัญหาการลาออกเกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่มของลูกจ้าง จะเป็นกลุ่มที่ลาออกก่อนข้างสูง

4. ในด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของที่ทำการไปรษณีย์ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันและพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ที่สำคัญเป็นการเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากผลการศึกษาและวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา มีขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้สนใจควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทั่วทั้งบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

## บรรณานุกรม

- กมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธ์. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ธนาคารกรุงไทย ศึกษาจากสาขานักธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย  
(พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กุลชลี ไชยนั้นดา. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. ลพบุรี: ศูนย์ตำราและ  
เอกสารทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จงกล สุทธิอภิรักษ์. (2547). **ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการใน  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชนะ ปรีชา. (2548). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสถิติเพื่อการวิจัย**. ลพบุรี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชุมพร, ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด. (2549, สิงหาคม 22). **ขวัญและกำลังใจในการ  
ทำงาน [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก: <http://gotoknow.org/blog/chumphon01/3857>.
- ณรงค์ศักดิ์ สุวรรณโชติ. (2546). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุคส์.
- เทอดศักดิ์ วรรณพุ่ม. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรระยอง**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- เทียบ ทานกระโทก. (2550, กุมภาพันธ์ 12) **ขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้  
ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก:  
<http://websis.kku.ac.th/abstract/thesis/medu/eda/2535/eda350003t.html>.

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์ พรินท์.
- บรรยงก์ โดจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2544). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประทีป ศิริโพธิ์. (2549, สิงหาคม 22). สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.anamai.moph.go.th/hpc1/Top30030.htm>.
- ประสงค์ ประณีตพลกรัง, และคนอื่นๆ. (2547). การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ไพบรณีย์, ที่ทำการ. (2549 ก). ข้อมูลบริษัทและการดำเนินธุรกิจไพบรณีย์. ลพบุรี: ที่ทำการไพบรณีย์ลพบุรี. (อัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2549 ข). จำนวนประชากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: ที่ทำการไพบรณีย์พระนครศรีอยุธยา. (อัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2549 ค). จำนวนประชากรจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: ที่ทำการไพบรณีย์ลพบุรี. (อัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2549 ง). จำนวนประชากรจังหวัดสระบุรี. สระบุรี: ที่ทำการไพบรณีย์สระบุรี. (อัดสำเนา).
- ไพบรณีย์ไทย, บริษัท. (2549, สิงหาคม 17). ประวัติกิจการไพบรณีย์ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.thailandpost.co.th/about\\_history.asp](http://www.thailandpost.co.th/about_history.asp).
- ผู้จัดการรายสัปดาห์. (2550, มิถุนายน 6). วิฤติเรื่องคนลาออก [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.esiehr.com/sitecenter/images/stories/resign.pdf>.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- \_\_\_\_\_. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พงษ์พิช รุ่งเป้า. (2545). การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณณี หงส์พันธ์. (2549). **ขวัญและกำลังใจอาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ:  
แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พลศักดิ์ พุ่มวิเศษ. (2540). **การวิเคราะห์นโยบายและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ**. นนทบุรี:  
ยุทธวิธีบริหารการพิมพ์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2547). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์  
หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2549, สิงหาคม 22). **การเพิ่มผลผลิต [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้  
จาก: <http://202.143.134.66/moodle/course/view.php?id=17>.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ:  
ปัดเดอร์สท์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ร็อบบิ้นส์, และเคิร์ลเดออร์. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (แปลจาก Management โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน) (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- ลัดดา แสงเมือง. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
ไทยแอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรภรณ์ สุริยาภักดิ์. (2548). **วิจัยธุรกิจยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย แทวนเพชร. (2543). **มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ชรรกมล.
- วิชาญ แก้วเลิศประสิทธิ์. (2550, มกราคม 15). **หัวหน้าไปรษณีย์ปากเพรียว**. สัมภาษณ์.
- วิทยา คำนักรังกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: เซิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วินัย เพชรช่วย. (2549, สิงหาคม 31). **การจูงใจในการทำงาน 2 [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก:  
<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive02.htm>.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2549, กันยายน 3). **ขวัญในการทำงาน [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้จาก:  
<http://www.moph.go.th/ops/thrd/thrd7/artical71.htm>.
- ศรีปทุม, มหาวิทยาลัย. (2549, กันยายน 3). **ขวัญและกำลังใจ ตอน 2 [ออนไลน์]**. เข้าถึงได้  
จาก: [http://www.spu.ac.th/Englang/spu\\_news/thai/thai40/pic\\_615/SPU15.html](http://www.spu.ac.th/Englang/spu_news/thai/thai40/pic_615/SPU15.html).

- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม.
- สิริอร ชันชหัตถ์. (2547). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: กิพย์วิสุทธิ.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2547). **หลักคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์. (2542). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- สายสุนีย์ พุทราไส. (2548). **ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เชียงใหม่ ไพรเซ็นฟูคส์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยแม่โจ้.
- สิริอร วิชชาวรุ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550, มิถุนายน 6). **เบื้องหลังการลาออก** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.ftpi.or.th/FTPiWebAdmin/knw\\_pworld/image\\_content/61/Human61.doc](http://www.ftpi.or.th/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/61/Human61.doc).
- สุภาพร ดันดีสันติสม. (2545). **การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชรามเมธี-สหายพัฒนาการพิมพ์.
- สุรชัย ศิริโกภาภิรมย์. (2540). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- \_\_\_\_\_. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยทิพย์ ตรีวาทชัย. (2549, กันยายน 5). **การจัดการงานบุคคล** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://web.nkc.kku.ac.th/961262/sub7.html>.
- อนุรักษ์ สุรางคพานิชย์. (2546). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อัษฎลี้ โพธิ์ทอง, และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพร อิมทรัพย์. (2544). **ขวัญครูสายวิชาช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาคม ฉันทเจริญโชค. (2546). **ขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซีพลาส  
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- อุดม สารรัตน์. (2540). **สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุดม อักษรนิธย์. (2542). **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**. นครศรีธรรมราช: สถาบันราชภัฏ  
นครศรีธรรมราช.
- Ashford, D. (2001). **Personnel Principle and Policies**. Tokyo: Marazu.
- Burke, J. (2001). **Morale of the Personnel**. New Jersey: Prentice Hill.
- Cook, R.C. (1990). North Carolina public school teacher during 1978-1979.  
**Dissertation Abstracts**. 41(9): 2839-A.
- Hammer, C. (1998). **The Functions of the Executive**. Cambridge Mass:  
Harvard University.
- Negro, P. (1995). **Morale of Elementary School Teacher**. New York: Happier And  
Row Publisher.
- Velez, R. (2000). **Morale and personality**. New York: Happier and row publishers.
- Sherman, R. (1995). **The Relationship of Administration Leadership Practices to  
Teacher Morale in The public School of charlady Country Maryland**.  
Cambridge Mass: Harvard University.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี  
สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดแนวคิดในการวิจัย 6 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ 3) จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน 4) การให้บำเหน็จรางวัล 5) สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาทุกท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อที่ทำการไปรษณีย์เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยจะประมวลความคิดเห็นของท่านในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านและจะไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามท่านใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 26 ปี

26 - 35 ปี

36 - 45 ปี

46 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

แยกกันอยู่

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000 - 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

พนักงาน

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างรายวัน/ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท  
ไปรษณีย์ไทย จำกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้สึกหรือสถานการณ์ในปัจจุบันของท่าน โดย  
ระดับคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังต่อไปนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

#### ตัวอย่าง

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกว่างานไปรษณีย์หนักเกินไป	✓				
2.	กฎระเบียบทำให้รู้สึกท้อถอย					✓

ข้อ 1 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับขวัญและกำลังใจ เลข 5 หมายความว่า  
ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อ 2 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับขวัญและกำลังใจ เลข 1 หมายความว่า  
ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
	<b>ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
1.	ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าที่เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	ผู้บังคับบัญชาสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
3.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
4.	ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
6.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเสมอด้วยความหวังดี					
7.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน					
8.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่าง ๆ เป็นอย่างดี					
9.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมทั่วไป					
10.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานที่ดี					
11.	ผู้บังคับบัญชียึดหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน					
	<b>ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ</b>					
12.	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในฐานะมิตรสหาย					
13.	การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
14.	การได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ					
15.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะกับความรู้ความสามารถ					
16.	หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม					
17.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม					

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
18.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
19.	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ					
20.	มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ					
21.	หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสังคมภายนอก					
	<b>จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน</b>					
22.	หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน					
23.	สามารถปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดไว้					
24.	จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25.	การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก					
26.	การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานเป็นหลัก					
27.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน หน่วยงานจะแจ้งให้ทราบก่อนเสมอ					
	<b>การให้บำเหน็จรางวัล</b>					
28.	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
29.	หน่วยงานมีการพิจารณาโบนัสให้กับพนักงานเป็นประจำ					
30.	สวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม					
31.	หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือโบนัสต่างๆ ด้วยความยุติธรรม					
	<b>สภาพแวดล้อมของการทำงาน</b>					
32.	สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
33.	มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นสัดส่วน					

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
34.	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
35.	การปฏิบัติงานประจำวัน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ					
36.	ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน มีความเหมาะสม					
<b>สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน</b>						
37.	หน่วยงานมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดมากเกินไป					
38.	หน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยเกินไปหรือมีแสงสว่างเข้าตามากเกินไป					
39.	หน่วยงานมีเสียงรบกวนพอเหมาะ ไม่ดังมากจนเกินไป					
40.	หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน					
41.	หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
42.	หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาหรืออื่นๆ ให้กับพนักงาน					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

- |   |  |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์สมพร พวงเพชร               | รองศาสตราจารย์สาขาการจัดการทั่วไป<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาบัญชีการเงิน<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวรงค์ ยิ้มพงษ์        | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาการตลาด<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี      |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชชนก สอนสีดา         | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขานิเทศศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  |
| 5. นายองค์อาจ ศรีม่วง                       | หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ลพบุรี<br>อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี      |

### ภาคผนวก ค

- หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.สมพร พวงเพชร

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. สุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [www.thepsatri@tru.ac.th](http://www.thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๗๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๕๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Niam*

(ผศ.ดร. สุชาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [www.thepsatri@tru.ac.th](mailto:www.thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๙.๐๕/๗๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ชวัวร์ ยิ้มพงษ์

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(ลายเซ็น)*

(ผศ.ดร. สุชาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

E-mail : [www.thepsatri@tru.ac.th](mailto:www.thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๗๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.รัชชนก สวนสีดา

ด้วย นายจिरศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม นายจिरศักดิ์ สอนทรัพย์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*(ลายเซ็น)*

(ผศ.ดร. สุชาลณี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [www.thepsatri@tru.ac.th](mailto:www.thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๕/๗๗๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณองอาจ ศรีม่วง (หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ จังหวัดลพบุรี)

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. สุชาสนี ศิริโกคาภิรมย์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [www.thepsatri@tru.ac.th](http://www.thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศบ ๐๕๔๗.๐๔/๖๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนิยมทหาร  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ลพบุรี

ด้วย นายจिरศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจिरศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุราสินี สิริโภาคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๙.๐๕/๘๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์สระบุรี

ด้วย นายจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธาสินี ศิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ นธ ๐๕๔๑.๐๕/๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนิยมหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์พระนครศรีอยุธยา

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กฤษณี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขาสินี ศิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



พ ศบ ๐๕๕๗.๐๕/๘๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์โคกสำโรง

ด้วย นายจิวศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๕๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
งหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
เนจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพ็ชร์ เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจิวศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธาสนี ศิริโภาคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๘ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



พ.ศ. ๐๕๕๙.๐๕/๘๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนราายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์แก่งคอย

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชดี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาสนี ศิริโภาภกรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๕ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๗.๐๕/๘๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาวิทยาลัย  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์พระพุทธบาท

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธาสินี ทิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [thehsatri@tru.ac.th](mailto:thehsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๗.๐๔/๗๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์หนองแค

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาลินี ศิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ, ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ สพฐ ๐๕๔๗.๐๕/๘๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ประตูน้ำพระอินทร์

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๔๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ บัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กฤษณี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาสินี ทิริโกตภกรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๘ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ ทบ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชมรรคา  
เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ทำหิน

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาระดับบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลิ พวงเพ็ชร์ เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*Sattani*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาลินี ศิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ย้ หนข ๐๕๔๙ ๐๕/๘๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์พระนารายณ์

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สภาเสวีพงศ์ รหัส ๕๖๖๒๐๘๖๖๕ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชณี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุม  
วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน  
การเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สภาเสวีพงศ์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ  
ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*สุธาสนี*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธาสนี ศิริโกทาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [thepsatri@tru.ac.th](mailto:thepsatri@tru.ac.th)



พ ศบ ๐๕๔๙.๐๔/๙๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์โลกกระเทียม

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชณี พวงเพ็ชร์ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธาสินี ทิริโกคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๕ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [thepsatri@tru.ac.th](mailto:thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๙.๐๕/๒๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนิยมหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ปากเพรียว

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๖๗๒๓๐๕๔๒๔ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพมหานคร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไกรขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขาสินี ศิริโลกาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๗.๐๕/๘๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนเนราลัยนันทราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์บ้านหม้อ

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๕๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาลินี ศิริโภคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๖ ๒๖๐๗-๙ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [thepsatri@tru.ac.th](mailto:thepsatri@tru.ac.th)



ที่ ศษ ๐๕๔๙.๐๕/๘๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนครินทร์มหาวิทยาลัย  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์วังน้อย

ด้วย นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๕๗๖๒๐๕๔๒๕ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชลี พวงเพ็ชร์ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธาสินี ศิริโภาคาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๘ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [thesatri@tru.ac.th](mailto:thesatri@tru.ac.th)



ร.ที่ กษ ๐๕๔๗.๐๕/๘๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์อุทัย

ด้วย นายจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ รหัส ๔๗๖๒๐๕๔๒๔ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมี รศ.กุลชนี พวงเพชร เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งองค์การของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ในครั้งนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้รขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายจิรศักดิ์ สอนทรัพย์ ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*จิรศักดิ์*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาสินี คีรีโกศาภิรมย์)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗-๘ ต่อ ๖๑๓

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : [theptsatri@tru.ac.th](mailto:theptsatri@tru.ac.th)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดลพบุรี

สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา

(ชุด try out จำนวน 30 คน)

จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### Frequency Table

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	80.0	80.0	80.0
2	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	13	43.3	43.3	53.3
3	6	20.0	20.0	73.3
4	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

สถานภาพสมรส

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	33.3	33.3	33.3
2	19	63.3	63.3	96.7
3	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	63.3	63.3	63.3
4	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## รายได้ต่อเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	63.3	63.3	63.3
3	5	16.7	16.7	80.0
4	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

## ตำแหน่งงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	40.0	40.0	40.0
2	8	26.7	26.7	66.7
3	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม  
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

## Reliability

ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผบ1	161.20	621.752	0.612	0.916
ผบ2	161.33	614.989	0.747	0.915
ผบ3	161.27	615.513	0.796	0.914
ผบ4	161.33	616.782	0.679	0.915
ผบ5	161.23	613.013	0.815	0.914
ผบ6	161.23	619.564	0.696	0.915
ผบ7	161.23	620.461	0.674	0.915
ผบ8	161.17	622.489	0.624	0.916
ผบ9	161.23	621.702	0.766	0.915
ผบ10	161.13	616.189	0.775	0.915
ผบ11	161.17	624.489	0.607	0.916

### ด้านความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พป1	161.43	633.289	0.476	0.917
พป2	161.57	646.461	0.084	0.919
พป3	161.63	637.895	0.299	0.918
พป4	162.07	636.202	0.244	0.919
พป5	161.67	606.506	0.749	0.914
พป6	161.97	628.516	0.496	0.917
พป7	161.90	618.921	0.650	0.915
พป8	161.77	616.737	0.631	0.915
พป9	161.20	632.441	0.464	0.917
พป10	161.20	616.166	0.681	0.915

### ด้านจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จน1	161.40	617.076	0.785	0.915
จน2	161.37	620.447	0.831	0.915
จน3	161.47	619.913	0.779	0.915
จน4	161.53	616.326	0.736	0.915
จน5	161.73	606.409	0.823	0.913
จน6	161.63	604.447	0.876	0.913

### ด้านการให้บำเหน็จรางวัล

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
บร1	162.03	613.482	0.650	0.915
บร2	162.37	609.620	0.670	0.914
บร3	162.27	627.857	0.406	0.917
บร4	162.37	608.447	0.691	0.914

### ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สก1	161.73	620.133	0.616	0.916
สก2	161.23	620.668	0.005	0.960
สก3	162.57	628.599	0.445	0.917
สก4	162.50	610.741	0.554	0.915
สก5	162.30	612.562	0.613	0.915

### ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สผ1	162.40	618.455	0.421	0.917
สผ2	161.93	621.651	0.540	0.916
สผ3	162.13	631.223	0.365	0.918
สผ4	162.17	632.557	0.337	0.918
สผ5	162.57	623.771	0.355	0.918
สผ6	162.70	623.597	0.475	0.917

### ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 42

**Cronbach's Alpha = 0.919**

**สรุป** ค่าความเชื่อมั่นรายข้อและทั้งฉบับดีมาก สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

## ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายจรัสศักดิ์ สอนทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	24 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	ตำบลชนโขลน อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	227/1 หมู่ที่ 12 ตำบลธารเกษม อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี 18120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2537	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2540	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างยนต์ โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างยนต์ โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2548	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี