

ชื่อเรื่อง : ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้วิจัย : นางสุพัตรา ครองยุทธ
นายวีระกุล ชายผา
นายประพันธ์ วีระสาร

ที่ทำงาน : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แหล่งเงินทุน : งบประมาณแผ่นดิน ประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ 2537

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ ระดับชั้นทางราชการ และหน่วยงานที่สังกัด (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 239 คน และลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 449 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อประเมินขวัญกำลังใจของข้าราชการ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง 0.95 และแบบสอบถามเพื่อประเมินขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง 0.90 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวน (F-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe/

ผลการวิจัย

1) ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้น

ทางราชการ และหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการในสังกัดกองอาคารและสถานที่ที่มีขวัญกำลังใจสูงกว่าข้าราชการในสังกัดกองบริการการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ภูมิสำเนาเดิม ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ และหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏว่า ลูกจ้างประจำเพศหญิงมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างประจำที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ลูกจ้างประจำที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจสูงกว่าลูกจ้างประจำที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และลูกจ้างประจำที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ลูกจ้างประจำกลุ่มที่มีสถานภาพอื่นๆ (หม้าย หย่า แยก) มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าลูกจ้างประจำกลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก คือ ^①โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรกคือ ^①รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Title : Morale of The Civil Service Personnel
and The Permanent Employees in The Office
of the President, Khon Kaen University.

Authors : Mrs. Supattra Krongyuth.
Mr. Weerakul Chaiphar.
Mr. Prapan Teerasan.

Office : Institutional Research Section,
Planning Division, Office of the President,
Khon Kaen University.

Financial Support : Khon Kaen University Research Budget
Fiscal Year of 1994.

Abstract

The objectives of this research were : (1) to study and compare the working morale level of the civil service personnel and the permanent employees in the Office of the President, Khon Kaen University, as classified by ten variables; sex, age, work duration, educational level, marital status, recent address, home domicile, type of work regarding to their position, position level, and agencies, (2) to study factors affecting their working morale. The population were 239 civil service personnel and 449 permanent employees. Two sets of questionnaires were used in order to assess the civil service personnel's morale and the permanent employees's morale, the reliability co-efficient of both questionnaires were 0.95 and 0.90 respectively. The analysis of collected datas were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and the testing of differences between pairs by Scheffe's method.

The results of this research were as follows :

1) The civil service personnel showed the moderated level of their working morale. When comparing their morale according to their sex, age, work duration, educational level, marital status, recent address, home domicile, type of work regarding to their position, position level, and agencies. It showed that (1) the civil service personnel in different agencies had significantly different morale at .05 statistically; the population who worked in Building and Ground Division had higher morale than those who worked in Educational Services Division.

2) The permanent employees showed the moderated level of their working morale. When comparing their morale according to their sex, age, work duration, educational level, marital status, recent address, home domicile, type of work regarding to their position, and agencies. It showed that (1) female permanent employees had significantly higher morale than male permanent employees at .01 statistically, (2) the population whose ages were 51 years old and more had significantly higher morale than those whose ages were 41-50 years old at .05 statistically, (3) the population whose marital status were widowed, divorced, and separated had significantly higher morale than those whose marital status coupled and those whose marital status singled at .05 statistically.

3) The five factors affected to the civil service personnel's working morale as classified by position ranking were (1) the opportunity of advancement, (2) policy and administration, (3) income and welfare, (4) equipments and facilities, and (5) type of their works.

4) The five factors affected to the permanent employees's working morale as classified by position ranking were (1) income and welfare, (2) policy and administration, (3) equipments and facilities, (4) the opportunity of advancement, and (5) type of their works.