

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การศึกษาขวัญกำลังใจและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 169 คน

มีสถานภาพในด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ สถานภาพการสมรส บ้านที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้นทางราชการ และหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	42.6
หญิง	95	56.2
ไม่ระบุ	2	1.2
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	29	17.2
31 - 40 ปี	91	53.8
41 - 50 ปี	33	19.5
51 ปีขึ้นไป	16	9.5
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น		
1 - 5 ปี	40	23.7
6 - 10 ปี	29	17.2
11 - 15 ปี	47	27.8
16 ปีขึ้นไป	52	30.8
ไม่ระบุ	1	0.6

ตารางที่ 3 ต่อ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	29.6
ปริญญาตรี	99	58.6
สูงกว่าปริญญาตรี	20	11.8
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตาม		
ตำแหน่งที่บรรจุ		
ข้าราชการ สาย ข.	41	24.3
ข้าราชการ สาย ค.	121	71.6
ไม่ระบุ	7	4.1
6. สถานภาพการสมรส		
โสด	41	24.3
สมรส	118	69.8
อื่น ๆ	9	5.3
ไม่ระบุ	1	0.6
7. ที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงาน		
ในปัจจุบัน		
บ้านส่วนตัว	63	37.3
บ้านเช่า	11	6.5
บ้านพักทางราชการ	89	52.7
อื่น ๆ	6	3.6
8. ภูมิลำเนาเดิม		
ในจังหวัดขอนแก่น	88	52.1
จังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	51	30.2
จังหวัดอื่นนอกเหนือจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	29	17.2
ไม่ระบุ	1	0.6

ตารางที่ 3 ต่อ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
9. ระดับชั้นทางราชการในปัจจุบัน		
ระดับ 1 - 3	31	18.3
ระดับ 4 - 5	87	51.5
ระดับ 6 ขึ้นไป	49	29.0
ไม่ระบุ	2	1.2
10. หน่วยงานที่สังกัด		
กองกลาง	22	13.0
กองคลัง	33	19.5
กองการเจ้าหน้าที่	16	9.5
กองกิจการนักศึกษา	27	16.0
กองแผนงาน	22	13.0
กองบริการการศึกษา	22	13.0
กองอาคารและสถานที่	27	16.0

4.1.2 ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี

ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ทั้ง 6 ด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการ ในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	X	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.55	0.62	ปานกลาง
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.50	0.60	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.32	0.73	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.22	0.69	ปานกลาง
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.98	0.50	สูง
รายได้และสวัสดิการ	3.46	0.73	ปานกลาง
รวม	3.51	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง

4.1.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี

การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ สถานภาพการสมรส บ้านที่พักอาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้นทางราชการ และหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังเสนอตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	เพศ				t.Value	2-Tail Prob.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.63	0.62	3.50	0.60	1.39	0.165
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จใน การทำงาน	3.66	0.51	3.38	0.63	3.10	0.002*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.72	3.27	0.74	1.20	0.234
นโยบายและการบริหารงาน	3.34	0.74	3.15	0.64	1.80	0.073
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.05	0.45	3.93	0.52	1.59	0.113
รายได้และสวัสดิการ	3.36	0.76	3.53	0.69	1.54	0.124
รวม	3.57	0.63	3.46	0.64	1.77	0.08

* $p < .01$

จากตารางที่ 5 สรุปผลได้ว่า ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่าในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้านพบว่า ในด้านความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เพศชายจะมีความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	อายุ								F	F
	ไม่เกิน 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.54	0.62	3.54	0.57	3.70	0.71	3.27	0.60	1.81	0.15
ความรู้สึกรับผลสำเร็จ	3.43	0.55	3.59	0.52	3.38	0.82	3.38	0.53	1.47	0.22
ในการทำงาน										
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.38	0.79	3.27	0.66	3.28	0.90	3.52	0.65	0.63	0.60
นโยบายและการบริหารงาน	3.40	0.59	3.16	0.67	3.33	0.78	3.06	0.75	1.45	0.23
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.05	0.47	3.94	0.51	4.04	0.54	3.97	0.36	0.57	0.63
รายได้และสวัสดิการ	3.00	0.83	3.50	0.67	3.72	0.60	3.50	0.80	5.81	0.0008
รวม	3.46	0.51	3.40	0.49	3.51	0.64	3.33	0.52	0.52	0.67

* $p < .001$

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่าข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี ที่มีอายุแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีอายุแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้านพบว่า ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่มมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านรายได้และสวัสดิการทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และพบว่า กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน มข.								F	F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11-15 ปี		16 ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.60	3.43	0.67	3.47	0.59	3.63	0.63	1.06	0.37
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.56	0.50	3.39	0.66	3.45	0.61	3.56	0.62	0.75	0.53
ในการทำงาน										
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.66	3.23	0.80	3.12	0.68	3.46	0.77	2.14	0.10
นโยบายและการบริหารงาน	3.45	0.59	3.07	0.75	3.06	0.65	3.28	0.73	3.09	0.03*
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.04	0.45	3.89	0.65	3.89	0.45	4.05	0.47	1.38	0.25
รายได้และสวัสดิการ	3.18	0.71	3.28	0.65	3.50	0.72	3.70	0.70	4.76	0.003**
รวม	3.52	0.43	3.30	0.60	3.31	0.50	3.52	0.55	2.40	0.07

* $p < .05$

** $P < .01$

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่าข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และในด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ระดับการศึกษาสูงสุด						F	F
	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.74	0.64	3.50	0.56	3.31	0.70	4.51	0.01*
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.54	0.66	3.46	0.59	3.60	0.49	0.65	0.52
ในการทำงาน								
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.38	0.80	3.32	0.70	3.15	0.71	0.67	0.52
นโยบายและการบริหารงาน	3.32	0.66	3.20	0.66	3.07	0.87	1.06	0.35
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.06	0.52	3.95	0.50	3.90	0.44	1.13	0.33
รายได้และสวัสดิการ	3.40	0.64	3.41	0.75	3.83	0.75	3.07	0.05
รวม	3.52	0.51	3.40	0.52	3.32	0.56	1.38	0.25

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่าข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และในด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ตำแหน่งที่บรรจุ				t Value	2-Tail Prob.
	ข้าราชการสาย ข.		ข้าราชการสาย ค.			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.40	0.62	3.62	0.59	-2.08	0.04*
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.43	0.52	3.54	0.63	-0.99	0.33
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.72	3.37	0.72	-1.21	0.23
นโยบายและการบริหารงาน	3.12	0.74	3.28	0.67	-1.28	0.20
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.00	0.47	3.98	0.51	0.17	0.87
รายได้และสวัสดิการ	3.35	0.85	3.53	0.66	-1.20	0.23
รวม	3.33	0.53	3.48	0.51	-1.66	0.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุทั้ง 2 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่าด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 2 กลุ่มมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้านพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการสาย ค. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการ สาย ข.

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	สถานภาพการสมรส						F Ratio	F Prob.
	โสด		สมรส		อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.43	0.60	3.61	0.61	3.39	0.55	1.66	0.19
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.43	0.44	3.54	0.65	3.37	0.49	0.74	0.48
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.66	3.36	0.75	3.35	0.52	0.40	0.67
นโยบายและการบริหารงาน	3.21	0.62	3.26	0.72	2.88	0.44	1.28	0.28
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.00	0.50	3.98	0.51	3.91	0.41	0.12	0.89
รายได้และสวัสดิการ	3.18	0.76	3.56	0.70	3.33	0.73	4.51	0.01*
รวม	3.36	0.47	3.47	0.54	3.25	0.36	1.32	0.27

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน								F Ratio	F Prob.
	บ้านส่วนตัว		บ้านเช่า		บ้านพักของ ทางราชการ		อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.61	0.60	3.75	0.59	3.45	0.62	3.93	0.50	2.18	0.09
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.56	0.62	3.71	0.63	3.44	0.58	3.42	0.43	0.98	0.40
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.77	3.63	0.74	3.29	0.72	3.47	0.58	0.83	0.48
นโยบายและการบริหารงาน	3.26	0.72	3.52	0.63	3.17	0.68	3.09	0.55	0.94	0.42
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.94	0.57	4.08	0.55	3.98	0.44	4.22	0.40	0.77	0.51
รายได้และสวัสดิการ	3.42	0.68	2.96	0.76	3.60	0.71	2.63	0.69	5.92	0.0007*
รวม	3.45	0.55	3.62	0.55	3.39	0.52	3.45	0.29	0.66	0.58

* $p < .001$

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่อยู่บ้านเช่าและกลุ่มอื่น ๆ (พักกับญาติ อาศัยผู้อื่น หอพักนักศึกษา ฯลฯ) มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และด้านความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงานกลุ่มที่อยู่บ้านเช่ามีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า กลุ่มที่อยู่บ้านเช่า และกลุ่มที่อยู่บ้านพักของทางราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่อยู่บ้านพักของทางราชการมีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มที่อยู่บ้านเช่า และพบว่า กลุ่มที่อยู่บ้านพักของทางราชการและกลุ่มอื่น ๆ (พักกับญาติ อาศัยผู้อื่น หอพักนักศึกษา ฯลฯ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่อยู่บ้านพักของทางราชการมีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามภูมิภาค

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ภูมิสำเนาเดิม						F Ratio	F Prob.
	ในจังหวัดขอนแก่น		จังหวัดอื่นในภาค		จังหวัดอื่นนอกเหนือ			
	NE		จากภาค NE					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.63	0.58	3.48	0.68	3.47	0.59	1.35	0.26
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.57	0.60	3.43	0.59	3.43	0.59	1.27	0.28
ในการทำงาน								
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.72	3.36	0.77	3.26	0.64	0.18	0.83
นโยบายและการบริหารงาน	3.25	0.66	3.25	0.75	3.15	0.68	0.24	0.79
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.98	0.49	4.01	0.50	3.94	0.53	0.20	0.82
รายได้และสวัสดิการ	3.43	0.68	3.40	0.85	3.63	0.65	1.09	0.34
รวม	3.46	0.51	3.42	0.55	3.38	0.50	0.32	0.73

หมายเหตุ NE หมายถึง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Northeastern region)

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ระดับชั้นทางราชการ						F	F
	ระดับ 1-3		ระดับ 4-5		ระดับ 6 ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.63	0.53	3.57	0.67	3.47	0.57	0.65	0.52
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.60	0.50	3.46	0.61	3.52	0.64	0.68	0.51
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.72	3.34	0.76	3.22	0.71	0.75	0.48
นโยบายและการบริหารงาน	3.43	0.55	3.22	0.71	3.10	0.74	2.20	0.11
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.08	0.48	3.98	0.51	3.93	0.48	0.86	0.43
รายได้และสวัสดิการ	3.18	0.75	3.39	0.71	3.74	0.68	6.71	0.002*
รวม	3.53	0.46	3.43	0.55	3.37	0.53	0.87	0.42

* $p < .01$

จากตารางที่ 13 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี ที่มีระดับแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มระดับ 6 ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า กลุ่มข้าราชการระดับ 1-3 และ กลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มข้าราชการระดับ 1-3 และพบว่า กลุ่มข้าราชการระดับ 4-5 และกลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ ระดับ 4-5

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	หน่วยงานที่สังกัด														F	F
	กองกลาง		กองคลัง		กองการ		กองกิจการ		กองแผนงาน		กองบริการ		กองอาคาร			
					การเจ้าหน้าที่		นักศึกษา				การศึกษา		และสถานที่			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.55	3.62	0.62	3.63	0.54	3.46	0.66	3.63	0.56	3.02	0.53	3.81	0.55	4.38	0.0004**
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.43	0.70	3.48	0.65	3.63	0.42	3.46	0.63	3.46	0.52	3.29	0.48	3.75	0.61	1.46	0.20
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.76	3.50	0.66	3.24	0.70	3.30	0.84	3.44	0.66	2.95	0.64	3.55	0.72	2.30	0.04*
นโยบายและการบริหารงาน	3.10	0.66	3.09	0.62	3.46	0.65	3.23	0.77	3.05	0.73	3.09	0.63	3.60	0.64	2.47	0.03*
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.86	0.54	3.91	0.42	4.31	0.40	4.04	0.48	3.88	0.64	3.85	0.46	4.09	0.45	2.32	0.04*
รายได้และสวัสดิการ	3.53	0.52	3.62	0.60	3.39	0.86	3.57	0.83	3.39	0.77	3.26	0.84	3.33	0.70	0.89	0.51
รวม	3.35	0.48	3.43	0.49	3.55	0.45	3.42	0.61	3.39	0.54	3.15	0.42	3.68	0.53	2.42	0.03*

* $p < .05$

** $p < .001$

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่า ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันทั้ง 7 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการที่สังกัดกองอาคารและสถานที่ที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 7 กลุ่มมีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 7 กลุ่มมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการที่สังกัดกองอาคารและสถานที่ จะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 7 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กองคลังและกองบริการ การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กองคลังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากองบริการการศึกษา และพบว่า กองบริการการศึกษาและกองอาคารและสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กองอาคารและสถานที่ มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานสูงกว่ากองบริการการศึกษา ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในภาพรวมของขวัญกำลังใจ พบว่า กองบริการการศึกษาและกองอาคารและสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กองอาคารและสถานที่ที่มีขวัญกำลังใจสูงกว่ากองบริการการศึกษา

4.1.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดี เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	147	86.98
2. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	123	72.78
3. รายได้และสวัสดิการ	96	56.80
4. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบการทำงาน	96	56.80
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	93	55.03
6. สถานที่ทำงาน	87	51.48

จากตารางที่ 15 สรุปผลได้ว่าปัจจัยในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานที่ทำงาน ตามลำดับ

4.1.5 สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามถึงสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจดีขึ้น พอสรุปจำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

ก. กองกลาง

- ปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการอบรมและการศึกษาต่อ
- ปรับปรุงความสามัคคีภายในหน่วยงาน
- ควรมีการประชุมเพื่อปรับปรุงงานอยู่เสมอ
- ควรมีการประเมินผลงาน และวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาคนว่างงาน
- ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจริง สนใจในงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และควรให้อิสระในการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาค ยุติธรรม พิจารณาความดีความชอบด้วยผลงาน ไม่ใช่ต่อคิว
- ควรมีการสับเปลี่ยนผู้บริหารระดับรองอธิการบดี
- ผู้บริหารควรคุมเฉพาะนโยบายการบริหารควรมุ่งเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่เพื่อจับผิด
- ผู้บริหารระดับสูง ควรเห็นความสำคัญของข้าราชการทุกระดับ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติระหว่าง สาย ก. ข. ค. ให้ความสำคัญแก่ข้าราชการ สาย ข. ค. บ้าง ข้าราชการ สาย ก. บางคนเบียดบังเวลาของทางราชการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ในขณะที่ข้าราชการ สาย ข. ค. ต้องปฏิบัติงานตามเวลาราชการทุกประการ
- ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้พิเศษ
- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบ
- ควรปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานที่ยังล้าสมัย

ข. กองคลัง

- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพราะคับแคบเกินไป ไม่มีที่จัดเก็บเอกสาร
- ควรปรับปรุงความสามัคคีภายในหน่วยงาน
- ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานซึ่งกันและกัน
- สนับสนุนให้มีการไปอบรม ดูงาน และกลับมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง เห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ส่งเสริมความก้าวหน้า และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- ควรมีการประชุมเพื่อปรับปรุงงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- ควรปรับปรุงโรงอาหารของสำนักงานอธิการบดี

ค. กองการเจ้าหน้าที่

- ควรปรับปรุงห้องเก็บประวัติของข้าราชการและลูกจ้าง
- สนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการทุกคน
- ความมอบหมายภาระงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม
- ผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญของงานทุกประเภท มิใช่คำนึงถึงแต่ผลงานที่ออกมาเท่านั้น งานบางอย่างอาจจะมองไม่เห็นเป็นผลงานอย่างชัดเจน
- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและทุกระดับ โดยยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้อง
- ควรมีสวัสดิการด้านที่พักเพิ่มขึ้น
- ควรมีการสร้างสำนักงานอธิการบดีใหม่ และจัดรูปแบบให้กองต่าง ๆ อยู่ภายในอาคารเดียวกันเพื่อความคล่องตัวในการบริหารและการประสานงาน

ข. กองกิจการนักศึกษา

- สถานที่ทำงานในปัจจุบันคับแคบเกินไป ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ไม่ควรให้ระบบการเมืองหรือพรรคพวก เข้ามามีบทบาทในหน่วยงานต่าง ๆ
- ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน และให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
- ส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าของข้าราชการทุกระดับ
- ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม และมีความละเอียดอ่อนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน
- ผู้ที่จะขึ้นเป็นผู้บริหาร ควรผ่านการอบรมหลักสูตร "การเตรียมเป็นนักบริหาร" ก่อน
- ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายที่แน่นอน มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นที่ยอมรับนับถือ ศรัทธา และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จ. กองแผนงาน

- การบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้ความมีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและการแสดงความรับผิดชอบ
- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- จัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- การมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน และเสมอภาคกัน
- ระบบบริหารที่ไม่ส่งเสริมการเล่นพรรคพวก
- ความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน
- การรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เพื่อนำมาพัฒนางาน

- การบริหารด้วยความจริงใจ มีจิตใจกว้างและเป็นกลาง เห็นความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน
- ปรับปรุงสวัสดิการด้านที่พัก ควรมีมาตรการเด็ดขาดสำหรับผู้มีที่พักแต่ไม่ได้เข้าอยู่จริง
- ควรมีการปรับปรุงโรงอาหารของสำนักงานอธิการบดี

ฉ. กองบริการการศึกษา

- นโยบายการบริหารงานควรชัดเจน และให้อิสระในการทำงาน
- ปรับปรุงรายได้ และสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
- สถานที่ทำงานไม่เป็นระเบียบ และไม่ปลอดภัย
- หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม
- บุคลากรไม่สามัคคี มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก
- ผู้อำนวยการกองควรมีวาระ 1 - 2 ปี และมีการหมุนเวียนระหว่างกองต่าง ๆ
- กำจัดระบบอุปถัมภ์ให้หมดไป หรือให้เหลือน้อยที่สุด
- ปรับปรุงสวัสดิการด้านที่พักสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยให้มีเพิ่มขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาควรมีความจริงใจ ยุติธรรมน่าเชื่อถือ และเห็นความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน
- หัวหน้างานควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง ไม่ใช่คอยกีดกัน เกรงว่าจะได้ดีกว่า
- ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันด้วยความจริงใจ ยุติธรรมและสม่ำเสมอ
- ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี ควรหนักแน่น ยุติธรรม เข้าใจปัญหาในหน่วยงาน ส่งเสริมคนดี มีความรู้ความสามารถ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

ข. กองอาคารและสถานที่

- โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ไม่มีความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก และมีการกลั่นแกล้งกัน
- วัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะในการทำงานไม่เพียงพอ
- ควรปรับปรุงเรื่องรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย เช่น สวัสดิการที่พักออาศัย สวัสดิการรถยนต์ สวัสดิการรถรับ-ส่งบุตรธิดาและเจ้าหน้าที่
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

4.2 การศึกษาขวัญกำลังใจและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.2.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 269 คน มี
สถานภาพในด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส บ้านที่อยู่อาศัยเพื่อ
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภูมิลำเนาเดิม ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ และ
หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	222	82.5
หญิง	36	13.4
ไม่ระบุ	11	4.1
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	28	10.4
31 - 40 ปี	85	31.6
41 - 50 ปี	95	35.3
51 ปีขึ้นไป	57	21.2
ไม่ระบุ	4	1.5
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น		
1 - 5 ปี	37	13.8
6 - 10 ปี	46	17.1
11 - 15 ปี	57	21.2
16 ปีขึ้นไป	107	39.8
ไม่ระบุ	22	8.2

ตารางที่ 16 ต่อ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	118	43.9
มัธยมศึกษา	115	42.7
อาชีวศึกษา	23	8.6
ปริญญาตรีและสูงกว่า	2	0.7
ไม่ระบุ	11	4.1
5. สถานภาพการสมรส		
โสด	15	5.6
สมรส	247	91.8
อื่น ๆ	6	2.2
ไม่ระบุ	1	0.4
6. ที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
บ้านส่วนตัว	187	69.5
บ้านเช่า	20	7.4
บ้านพักทางราชการ	53	19.7
อื่น ๆ	5	1.9
ไม่ระบุ	4	1.5
7. ภูมิลำเนาเดิม		
ในจังหวัดขอนแก่น	227	84.4
จังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	31	11.5
จังหวัดอื่นนอกเหนือจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	1.8
ไม่ระบุ	9	3.3
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ตามตำแหน่งที่บรรจุ		
หมวดแรงงาน	190	70.6
หมวดกึ่งฝีมือ	17	6.3
หมวดฝีมือ	48	17.8
ไม่ระบุ	14	5.2

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
9. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน		
กองกลาง	144	53.5
กองคลัง	1	0.4
กองการเจ้าหน้าที่	4	1.5
กองกิจการนักศึกษา	46	17.1
กองแผนงาน	2	0.7
กองบริการการศึกษา	4	1.5
กองอาคารและสถานที่	68	25.3

4.2.2 ระดับขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี

ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีโดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.84	0.87	สูง
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงาน	3.47	1.01	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49	1.06	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.33	1.10	ปานกลาง
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.98	1.13	สูง
รายได้และสวัสดิการ	3.37	1.14	ปานกลาง
รวม	3.58	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 สรุปได้ว่าลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

4.2.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี

การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส บ้านที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภูมิภาคเดิม ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ และหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	เพศ				t	2-Tail
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.82	0.90	4.07	0.50	-2.47	.02*
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.42	1.05	3.82	0.61	-3.29	.002**
ในการทำงาน						
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	1.09	3.84	0.72	-2.99	.004**
นโยบายและการบริหารงาน	3.27	1.16	3.65	0.65	-2.78	.007**
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.94	1.21	4.19	0.44	-2.31	.02*
รายได้และสวัสดิการ	3.35	1.20	3.53	0.72	-1.28	.20
รวม	3.50	0.93	3.83	0.45	-3.40	.001**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีเพศชายมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และเพศหญิงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า เพศหญิงมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพศหญิงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง

ในขณะที่เพศชายมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า เพศหญิงมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านรายได้และสวัสดิการที่ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	อายุ								F	F
	ไม่เกิน 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.85	0.86	3.73	0.79	3.82	0.89	4.07	0.86	1.87	0.13
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.44	1.14	3.43	0.81	3.37	1.11	3.72	0.92	1.60	0.19
ในการทำงาน										
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	1.34	3.37	0.90	3.40	1.12	4.00	0.85	4.99	0.002**
นโยบายและการบริหารงาน	3.24	1.42	3.29	1.00	3.16	1.17	3.71	0.86	3.21	0.02*
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.86	1.44	4.10	0.95	3.75	1.30	4.27	0.75	3.19	0.02*
รายได้และสวัสดิการ	3.28	1.34	3.22	1.03	3.30	1.28	3.75	0.84	2.84	0.04*
รวม	3.46	1.14	3.49	0.82	3.44	0.90	3.89	0.71	3.72	0.01*

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีอายุแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจในระดับสูง และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจระดับสูงในทุกด้าน เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี และสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในด้านการนโยบายและการบริหารงานสูงกว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี ในด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่างกันเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมของขวัญกำลังใจ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ มข.								F	F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.85	0.88	3.73	0.69	3.72	0.85	3.99	0.82	1.88	0.13
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.55	0.89	3.42	0.87	3.38	1.05	3.57	1.00	0.62	0.60
ในการทำงาน										
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	1.12	3.23	0.85	3.44	1.11	3.63	0.99	1.72	0.16
นโยบายและการบริหารงาน	3.38	1.16	3.12	1.01	3.24	2.23	3.44	1.07	1.16	0.33
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.10	1.11	4.02	1.04	3.96	1.15	3.95	1.12	0.19	0.90
รายได้และสวัสดิการ	3.28	1.21	3.17	0.97	3.26	1.07	3.52	1.13	1.49	0.22
รวม	3.58	0.96	3.39	0.78	3.46	0.93	3.67	0.82	1.35	0.26

จากตารางที่ 20 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ระดับการศึกษาสูงสุด									
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		อาชีวศึกษา		ปริญญาตรี และสูงกว่า		F Ratio	F Prob.
	<u>$\bar{X}$</u>	<u>S.D.</u>	<u>$\bar{X}$</u>	<u>S.D.</u>	<u>$\bar{X}$</u>	<u>S.D.</u>	<u>$\bar{X}$</u>	<u>S.D.</u>		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.75	0.98	3.88	0.73	3.89	0.63	4.23	0.42	0.64	0.59
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.34	1.20	3.57	0.79	3.50	0.68	4.25	0.12	1.49	0.22
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.52	1.12	3.43	1.00	3.37	0.84	3.50	1.09	0.23	0.88
นโยบายและการบริหารงาน	3.30	1.13	3.31	1.08	3.30	0.92	3.95	1.09	0.24	0.87
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.86	1.18	4.01	1.13	4.32	0.56	4.17	0.94	1.17	0.32
รายได้และสวัสดิการ	3.40	1.16	3.30	1.12	3.46	0.98	3.70	1.27	0.27	0.84
รวม	3.51	0.96	3.55	0.83	3.57	0.68	3.97	0.85	0.23	0.87

จากตารางที่ 21 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า จะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	สถานภาพการสมรส						F Ratio	F Prob.
	โสด		สมรส		อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.21	1.35	3.87	0.83	4.12	0.26	4.45	0.01*
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	2.82	1.67	3.49	0.96	3.94	0.62	3.88	0.02*
ในการทำงาน								
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.93	1.64	3.50	1.01	3.95	0.82	2.71	0.07
นโยบายและการบริหารงาน	2.74	1.51	3.35	1.07	3.88	0.33	2.96	0.05
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.19	1.72	4.01	1.08	4.39	0.44	4.28	0.01*
รายได้และสวัสดิการ	2.61	1.59	2.84	1.09	3.83	1.22	4.05	0.02*
รวม	2.92	1.44	3.57	0.84	4.00	0.23	4.73	0.01*

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่มีสถานภาพอื่น ๆ (หม้าย หย่า แยก) มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และกลุ่มที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจระดับสูงในองค์ประกอบทุก ๆ ด้าน เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกระบบผลสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในด้านความรู้สึกระบบผล

สำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีรายได้และสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ในภาพรวมของขวัญกำลังใจ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพอื่น ๆ (หม้าย หย่า แยก) มีขวัญกำลังใจแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามบ้านที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	บ้านที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน									
	บ้านส่วนตัว		บ้านเช่า		บ้านพักของ		อื่น ๆ		F	F
					ทางราชการ					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.85	0.85	3.78	0.51	3.88	1.03	3.40	1.24	0.51	0.68
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.42	1.07	3.70	0.41	3.55	0.96	3.07	1.03	0.83	0.48
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.08	3.34	0.68	3.42	1.12	3.75	1.01	0.29	0.83
นโยบายและการบริหารงาน	3.34	1.10	2.89	0.85	3.46	1.20	3.31	0.96	1.29	0.28
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.97	1.16	4.15	0.50	3.94	1.26	4.03	0.90	0.18	0.91
รายได้และสวัสดิการ	3.36	1.13	3.08	0.84	3.60	1.24	2.68	1.14	1.75	0.16
รวม	3.55	0.91	3.38	0.56	3.61	0.95	3.40	1.00	0.38	0.77

จากตารางที่ 23 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีบ้านพักแตกต่างกัน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญ

กำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่พักบ้านส่วนตัว บ้านเช่า และบ้านพักของทางราชการมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกระส่ำพลงสำเร็จในการทำงาน กลุ่มที่อยู่บ้านเช่ามีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่มีบ้านพักประเภทอื่น ๆ (อยู่กับญาติ อาศัยผู้อื่นอยู่ หอพักนักศึกษา ฯลฯ) มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ภูมิลำเนาเดิม							
	ในจังหวัดขอนแก่น		จังหวัดอื่นในภาค NE		จังหวัดอื่นนอกเหนือ		F Ratio	F Prob.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	จากภาค NE $\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.82	0.89	3.97	0.81	4.23	0.64	0.86	0.42
ความรู้สึกระส่ำพลงสำเร็จ ในการทำงาน	3.44	1.03	3.55	0.96	4.13	0.61	1.28	0.28
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.43	1.07	3.68	0.99	3.89	0.26	1.21	0.30
นโยบายและการบริหารงาน	3.25	1.14	3.74	0.81	3.74	0.52	3.01	0.05
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.91	1.18	4.32	0.76	4.48	0.46	2.25	0.11
รายได้และสวัสดิการ	3.29	1.18	3.78	0.77	4.00	0.65	3.32	0.04*
รวม	3.49	0.91	3.82	0.77	4.00	0.41	2.51	0.08

* $p < .05$

หมายเหตุ NE หมายถึง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Northeastern region)

จากตารางที่ 24 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดขอนแก่น มีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง แต่กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจในระดับสูง ส่วนในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมไม่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง และมีขวัญกำลังใจระดับสูงในทุกๆ ด้านอีกด้วย เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						F Ratio	F Prob.
	แรงงาน		กึ่งฝีมือ		ฝีมือ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.80	0.85	4.04	0.57	3.84	1.05	0.60	0.55
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ ในการทำงาน	3.46	0.95	3.62	0.50	3.43	1.27	0.24	0.79
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.97	3.52	0.75	3.50	1.45	0.06	0.94
นโยบายและการบริหารงาน	3.26	0.97	3.80	0.71	3.27	1.57	1.96	0.14
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.04	1.00	4.28	0.52	3.62	1.59	3.39	0.04*
รายได้และสวัสดิการ	3.37	1.02	3.73	0.73	3.25	1.56	1.14	0.32
รวม	3.52	0.80	3.83	0.52	3.48	1.27	1.06	0.35

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มแรงงานและกลุ่มฝีมือมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่กลุ่มกึ่งฝีมือมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อทดสอบ

ความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้านนโยบายและการบริหารงาน กลุ่มกึ่งฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับสูง ในขณะที่กลุ่มแรงงานและกลุ่มฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มแรงงานและกลุ่มกึ่งฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับสูง ในขณะที่กลุ่มฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง ในด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มกึ่งฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับสูง ในขณะที่กลุ่มแรงงานและกลุ่มฝีมือมีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' แล้ว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ	หน่วยงานที่สังกัด															
	กองกลาง		กองคลัง		กองการ		กองกิจการ		กองแผนงาน		กองบริการ		กองอาคาร		F	F
					การเจ้าหน้าที่		นักศึกษา				การศึกษา		และสถานที่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	Ratio	Prob.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.77	1.00	4.47	0.00	3.55	0.44	4.01	0.88	3.57	0.52	3.45	0.27	3.93	0.55	0.88	0.51
ความรู้สึกระบบผลสำเร็จ	3.38	1.09	3.00	0.00	3.21	0.37	3.71	0.86	3.00	0.47	3.21	0.32	3.56	0.98	0.90	0.49
ในการทำงาน																
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.31	1.13	3.73	0.00	3.91	0.51	3.92	0.77	3.64	0.13	2.93	0.85	3.56	1.04	2.42	0.03*
นโยบายและการบริหารงาน	3.10	1.19	2.32	0.00	3.97	0.11	3.72	0.72	3.41	0.13	2.70	0.63	3.57	1.05	3.32	0.004**
การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.89	1.34	4.33	0.00	4.21	0.53	4.16	0.58	4.17	0.24	3.63	0.25	4.04	0.98	0.49	0.82
รายได้และสวัสดิการ	3.24	1.27	2.80	0.00	3.40	0.43	3.59	0.66	3.00	0.28	3.70	0.53	3.50	1.14	0.88	0.51
รวม	3.40	1.00	3.34	5.00	3.77	0.19	3.85	0.67	3.48	0.03	3.12	0.42	3.69	0.76	2.10	0.05

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 สรุปได้ว่า ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันทั้ง 7 กลุ่ม มีขวัญกำลังใจในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ลูกจ้างประจำที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองอาคารและสถานที่ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่ลูกจ้างประจำที่สังกัดกองกลาง กองคลัง กองแผนงาน และกองบริการการศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความแตกต่างของขวัญกำลังใจ พบว่า ทั้ง 7 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่สังกัด กองกลาง กองคลัง กองกิจการนักศึกษา กองอาคารและสถานที่ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความรู้สึกระบอบผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่สังกัดกองกิจการนักศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มที่สังกัดกองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ และกองกิจการนักศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า กลุ่มที่สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และกองกิจการนักศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง แต่กลุ่มที่สังกัดกองคลังมีขวัญกำลังใจในระดับต่ำ ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ยกเว้นกลุ่มที่สังกัดกองบริการการศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านรายได้และสวัสดิการ ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มที่สังกัดกองบริการการศึกษา มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ทั้ง 7 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และระดับ.01 ตามลำดับ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' แล้ว ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และในด้านการบริหารงาน

4.2.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก ปรากฏผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดี เรียงลำดับความสำคัญ 5 อันดับแรก

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. รายได้และสวัสดิการ	154	57.25
2. นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	135	50.19
3. วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบการทำงาน	134	49.81
4. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	130	48.33
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	102	37.92

จากตารางที่ 27 สรุปผลได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีสูงที่สุด คือ ปัจจัยในด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

4.2.5 สิ่งที่ต้องการปรับปรุงเพื่อให้ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามถึงสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อให้ลูกจ้างประจำในสำนักงานอธิการบดีมีขวัญกำลังใจดีขึ้น พอสรุปจำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ

ก. กองกลาง

- จัดให้มีการอบรมบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- การพิจารณาความดีความชอบ ควรให้ความยุติธรรมกับทุกคน
- ปรับปรุงความสามัคคีภายในหน่วยงาน
- ปรับปรุงเครื่องมือสื่อสารและยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- หัวหน้างานบางคน ไม่มีความยุติธรรม ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และไม่สร้างสรรค์
- ควรมีสวัสดิการเครื่องแบบและรองเท้าให้เจ้าหน้าที่ รปภ. ทุกปี
- ควรให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ รปภ. ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นอยู่

- ให้คุณค่าและความไว้วางใจแก่เจ้าหน้าที่ รปภ.มากกว่าที่เป็นอยู่
- ปรับปรุงรายได้ สวัสดิการ และค่าครองชีพ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านที่พักและการกีฬา
- ผู้บริหารควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักคุณธรรมและเมตตาธรรม
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น

ข. กองกิจการนักศึกษา

- การสร้างความสามัคคี
- พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
- รายได้และสวัสดิการที่เพียงพอ
- ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกลาง ยุติธรรม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- งานกีฬาควรจัดให้เป็นระบบมากกว่าที่เป็นอยู่

ค. กองอาคารและสถานที่

- ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้งานล่าช้า
- มอบหมายงานไม่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่ควรก้าวล่วงหน้าที่กัน
- ควรปรับปรุงรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะสวัสดิการที่พักและสวัสดิการเครื่องแบบ
- จัดอบรม สัมมนา ดูงานในแต่ละสายงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานช่าง
- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานในบางหน่วยงาน
- ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย
- การยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน และการบริหารงานด้วยความยุติธรรม

ง. กองบริการการศึกษา

- การได้มาซึ่งผู้บริหารระดับรองอธิการบดี และผู้อำนวยการกอง ควรให้บุคลากรภายในกอง ได้มีส่วนร่วมในการสรรหา และแสดงความคิดเห็น
- ควรมีการสับเปลี่ยนผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ถ้าเห็นว่าบริหารงานไม่ดี
- ผู้บริหารที่ดีทุกระดับควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทุกระดับ
- บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก
- ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าตัดสินใจ

จ. กองการเจ้าหน้าที่

- ส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกจ้างประจำด้วย
- แบ่งงานให้ชัดเจนในการปฏิบัติ

ฉ. กองแผนงาน

- ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเอาเปรียบลูกน้อง
- ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ