บทที่ 5
วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ได้แบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้.-

1. พิจารณาขวัญในการปฏิบัติงาน
2. พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิ พลต่อขวัญและพิจารณาภูมิหลังทางสังคมที่อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

การพิจารณาขวัญการปฏิบัติงานของคนงานกวาดถนน

การพิจารณาขวัญการปฏิบัติงานก็โดยการตรวจสอบสภาพขวัญ จากตัวชี้บอกทีละตัวที่นำไปตั้งเป็นคำถาม โดยผู้วิจัยกำหนดข้อสมมุติ (Assumption) ว่าคำถามแต่ละข้อในแบบวัดขวัญมีน้ำหนักเท่า ๆ กัน สามารถนำคะแนนมารวมกันเพื่อประเมินระดับขวัญได้ ผลการวิเคราะห์ได้แยกทีละปัจจัยดังนี้

1. ดัชนีด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ดัชนีด้านนี้คนงานจะแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้วยการมีส่วนร่วมทำให้งานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกที่ว่าหน่วยงานยอมรับเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ดัชนีนี้ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

ก. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้ถนนหนทางสะอาดเรียบร้อย

ข. หน่วยงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ถนนหนทางสะอาดเรียบร้อย

ค. ท่านเพียงคนเดียวไม่อาจทำให้ถนนหนทางสะอาดได้

ง. งานกวาดถนนเป็นงานที่ต่ำต้อย หน่วยงานไม่ค่อยให้ความสำคัญ

และเมื่อให้คะแนนคำตอบของทุกปัจจัยแล้วนำมาจัดระดับตามเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ปรากฏคำถามการกระจายดังนี้

ตารางที่ 5

อัตราส่วนร้อยของการกระจายของดัชนีด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	2	1.5
ต่ำ	6	4.5
ปานกลาง	76	56.7
สูง	33	24.6
สูงมาก	17	12.7
รวม	134	100

จากตารางแสดงการกระจายของดัชนีด้านการปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งได้ให้คะแนนและจัดระดับตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ปรากฏว่าคนงานส่วนใหญ่ 56.7 % มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง 24.6 % มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับสูง 12.7 % 4.5 % และ 1.5 % จัดอยู่ในระดับต่ำและต่ำมากตามลำดับ และเมื่อได้คำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิตของดัชนีแล้วได้ค่า 3.4 ในช่วง 5 คะแนน จึงกล่าวได้ว่าคนงานกวาดถนนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ดัชนีด้านความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อหน่วยงาน ดัชนีด้านนี้คนงานกวาดถนนจะแสดงออกด้วยการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความตั้งใจ โดยคำนึงถึงหน้าที่รับผิดชอบ หากมีหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาขอร้องมา ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

ก. แม้ว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบจะมากแต่ท่านก็ทำงานได้เรียบร้อย

ข. ท่านมักมาปฏิบัติงานและกลับตรงตามเวลาเสมอ

ค. ท่านปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือเสมอ หากกทม.หรือผู้บังคับบัญชาขอร้องมา

ง. ท่านเคยละทิ้งหน้าที่ไปทำธุรกิจส่วนตัวบ้างเหมือนกัน

จ. บางครั้งท่านก็มาไม่ทันเวลาและเลยกลับก่อนเวลาทำงานเหมือนกัน

ฉ. ท่านไม่อยากที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่มิใช่งานในหน้าที่ของท่านเลย แต่ก็ต้องจำใจปฏิบัติ

เมื่อรวมคะแนนของคำถามและนำมาแจกแจงความถี่ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 6

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของดัชนีด้านความรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อหน่วยงาน

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	13	9.7
ต่ำ	26	19.4
ปานกลาง	7.	54.5
สูง	18	13.4
สูงมาก	4	3.0
รวม	134	100

จากตารางจะเห็นได้ว่าคนงานส่วนใหญ่ 54.5 % มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง 19.4 , 13.4 มีความรู้สึกรับผิดชอบในระดับต่ำและสูง ส่วนอีก 9.7 และ 3.0 มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานในระดับต่ำมากและสูงตามลำดับ และเมื่อคำนวณหาค่ามัธยมเลขคณิตของคำถามที่ประกอบเป็นปัจจัยของคนงานทั้งหมดแล้วปรากฏค่า 2.8 ซึ่งเป็นค่าในระดับปานกลาง จึงกล่าวได้ว่าโดยเฉลี่ยแล้วคนงานกวาดถนนมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง

3. ดัชนีด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกต่อดัชนีด้านนี้จะแสดงออกในด้านความคิดเห็นที่มีต่อการที่ตนเองประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเพียงใดโดยพิจารณาถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี ดัชนีด้านนี้ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

ก. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน

ข. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานและหวังว่า จะได้รับการเลื่อนชั้นเป็นผู้ควบคุมงาน

ค. ถึงจะปฏิบัติงานได้ผลดีเพียงไรก็ไม่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

ง. ท่านมองไม่เห็นทางว่าจะได้เลื่อนชั้นเป็นผู้ควบคุมงานได้เลย แม้จะปฏิบัติงานดี

4. ดัชนีด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ดัชนีด้านนี้วัดได้จากความรู้สึกของคนงานที่มีต่องานในตำแหน่งของตนว่ามีความมั่นคงถาวรแค่ไหน พอจะเชื่อมั่นได้เพียงไรว่าตนจะถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิด นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึงความรู้สึกที่ได้รับต่อความยุติธรรมที่ทัดเทียมกับผู้อื่นภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามดังนี้คือ

ก. ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่นี้เนื่องจากเป็นงานที่มั่นคงถาวร ไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงานได้ง่าย ๆ

ข. ท่านไม่เคยหวั่นวิตกว่าจะถูกกลั่นแกล้ง

ค. ท่านมีความกังวลใจอยู่บางในเรื่องที่อาจให้ถูกออกจากงาน หากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

ง. ไม่วันใดก็วันหนึ่งท่านอาจถูกสั่งให้ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานโดยท่านไม่เต็มใจ

ผลการกระจายตามระดับปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 7

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของดัชนีด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	14	10.4
ต่ำ	29	21.6
ปานกลาง	47	35.1
สูง	32	23.9
สูงมาก	12	9.0
รวม	134	100

การกระจายของดัชนีด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จนี้ ส่วนใหญ่ 35.1 % กระจายอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือคนงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 23.9 % และ 21.6 % กระจายอยู่ในระดับสูงและต่ำ ที่เหลือ 10.4 % และ 9.0 % กระจายอยู่ในระดับต่ำมากและสูงตามลำดับ และเมื่อได้คำนวณค่ามัชฌิมเลขคณิตของดัชนีแล้ว ปรากฏว่าเท่ากับ 3.0 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางจึงกล่าวได้ว่าคนงานกวาดถนนมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของดัชนีด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	7	5.2
ต่ำ	10	7.5
ปานกลาง	62	46.3
สูง	26	19.4
สูงมาก	29	21.6
รวม	134	100

จากตารางจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ของคนงาน 46.3 % ที่มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง 21.6 % มีความรู้สึกมั่นคงในระดับสูงมาก มีความรู้สึกในระดับสูง ต่ำ เพียง 7.5 % และ 5.2 % มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ และต่ำมากตามลำดับ และเมื่อได้ให้คะแนนในคำถามแต่ละข้อของดัชนี นำไปหาค่ามัชฌิมเลขคณิตปรากฏได้ค่า 3.4 ซึ่งกล่าวได้ว่าคนงานกวาดถนนโดยเฉลี่ยแล้วมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

5. ดัชนีด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยด้านนี้จะแสดงออกในทัศนคติที่มีต่อความพอใจในสภาพแวดล้อมรอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่นบรรยากาศรอบตัว ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แดดร้อน ฝนตก และต้องฝ่าอันตรายจากยวดยานต์ มิได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างไร

ข. ชั่วโมงการปฏิบัติงานไม่มากไปนัก มีความเหมาะสมกับเงินเดือนอยู่แล้ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. ท่านปฏิบัติงานไม่ได้เต็มที่นัก เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ต้องตรากตรำและเสี่ยงต่ออันตราย

ง. หากลดชั่วโมงการทำงานให้น้อยลง ผลงานก็จะดีขึ้น

เมื่อแจกแจงความถี่ตามการแบ่งระดับแล้ว ปรากฏการกระจายดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของดัชนีด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	31	23.1
ต่ำ	46	34.3
ปานกลาง	44	32.9
สูง	8	6.0
สูงมาก	5	3.7
รวม	134	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่ 34.3 % และ 32.9 % มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานในระดับต่ำและปานกลาง 23.1 อยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก แสดงว่าส่วนใหญ่ของคนงานยังไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของงาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องตรากตรำและเสี่ยงกับอันตราย ดังได้กล่าวมาแล้ว ที่เหลือเพียง 6.0 % และ 3.7 % ที่มีความพึงพอใจในระดับสูงและสูงมาก ซึ่งเมื่อได้คำนวณหาค่ามัธยฐิมเลขคณิตของปัจจัยด้านนี้แล้ว ปรากฏค่า 2.50 แสดงให้เห็นว่าโดยเฉลี่ยแล้วคนงานกวาดถนนไม่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ในการคำนวณหาค่ามัธยฐานเลขคณิตของดัชนีวัดขวัญก็โดยการให้คะแนนคำตอบของทุกข้อภายในดัชนีนั้น ของคนงานแต่ละคนแล้วจึงนำมาหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงจัดระดับตามเกณฑ์การพิจารณาระดับของดัชนี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 ซึ่งผลปรากฏว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของดัชนีด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน มีค่าในระดับต่ำสุดในบรรดาดัชนีด้วยกัน และมีค่าที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ แสดงให้เห็นว่าคนงานยังไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงาน ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการแจกแจงปรากฏในตารางที่ 12 และเมื่อคำนวณค่าโดยเฉลี่ยของทุกดัชนี ซึ่งเป็นค่าของขวัญในการปฏิบัติงานของคนงานโดยเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าคนงานกวาดถนนมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.0 และเมื่อได้วิเคราะห์ขวัญเป็นรายบุคคลแล้วปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 10

แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิตของดัชนีวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ดัชนี	ค่ามัธยฐานเลขคณิต	ระดับ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.4	ปานกลาง
ความรู้สึกรับผิดชอบ	2.8	ปานกลาง
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.0	ปานกลาง
ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.4	ปานกลาง
ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน	2.5	ต่ำ
ค่าเฉลี่ย	3.0	ปานกลาง

ตารางที่ 11

แสดงระดับขวัญของคนงานกวาดถนน

ระดับขวัญ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ขวัญต่ำมาก	22	16.4
ขวัญต่ำ	37	27.6
ขวัญปานกลาง	42	31.3
ขวัญสูง	19	14.2
ขวัญสูงมาก	14	10.5
ยอดรวม	134	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่แล้วคนงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคนงาน 31.3 % ระดับขวัญต่ำมี 27.6 % ระดับขวัญต่ำมากมี 16.4 % ระดับขวัญสูงมี 14.2 % และระดับขวัญสูงมากมี 10.5 % แต่เมื่อแยกกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ เมื่อนำไปแจกแจงในตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปรากฏว่า คนงาน 73 คน เป็นผู้มีขวัญสูง (54.5 %) และคนงาน 61 คน (45.5 %) เป็นผู้มีขวัญต่ำ

การพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยดังกล่าวและการพิจารณาภูมิหลังทางสังคมอันอาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

การพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจะได้พิจารณาเป็นรายปัจจัย ทั้งนี้ด้วยการให้คะแนนคำตอบ เพื่อจัดระดับค่าของปัจจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะทราบว่าในแต่ละปัจจัยมีค่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งความมากน้อยจะแสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยนั้นที่มีต่อขวัญ รวมทั้งเมื่อนำมาแจกแจงลงในตาราง เพื่อวิเคราะห์

หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านั้นกับขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็เพื่อที่จะแสดงให้เห็นลักษณะของการกระจายของมูลในแต่ละระดับอีกด้วย

และเพื่อที่จะตรวจสอบว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมีอิทธิพลต่อขวัญหรือไม่ จึงได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญเหล่านั้น ด้วยการกำหนดให้ ขวัญเป็นตัวแปรตาม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญเป็นตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมที่ได้รับภายในหน่วยงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของผู้ร่วมงาน ในการทดสอบนั้นจะทำการแจกแจงความถี่ลงในตารางการจรณ์แบบ 2 + 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ดังกล่าวและเพื่อให้การทดสอบถูกต้องยิ่งขึ้น จึงได้ใช้สถิติประกอบการวิเคราะห์ ด้วยการหาค่า สำหรับเกณฑ์การแบ่งตัวแปรออกเป็นกลุ่มได้ 2 กลุ่ม เมื่อจัดลงตารางแล้ว ก็โดยการใช้ค่ามัธยมเลขคณิตเป็นเกณฑ์แบ่ง กล่าวคือตัวแปรที่มีค่ามัธยมเลขคณิต 1.0 – 3.0 จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ถือว่ามีค่าต่ำและค่า 3.1 – 5.0 จะจัดอยู่ในกลุ่มที่มีค่าสูง

อย่างไรก็ดี การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญนั้นอาจได้ผลไม่ถูกต้องสมบูรณ์ เพราะในลักษณะของความสัมพันธ์หรือไม่สัมพันธ์นั้น อาจเกิดจากการมีตัวแปรอื่น ๆ แทรกซ้อนอยู่จึงจำเป็นที่จะต้องควบคุมตัวแปรเหล่านั้น ในการควบคุมตัวแปรนี้ได้กำหนดให้ภูมิหลังทางสังคมของคนงานกวาดถนนเป็นตัวแปรควบคุม ซึ่งได้แก่

1. อายุ
2. สภาพการสมรส
3. ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน
4. ภูมิลำเนาเดิม

ในการนำตัวแปรควบคุมมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญนั้นมิได้นำตัวแปรควบคุมทุกตัวเข้ามาควบคุมในทุกปัจจัย ด้วยเหตุที่ภูมิหลังบางอย่างก็ไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้จะได้พิจารณาเป็นรายปัจจัยดังนี้

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ จะได้นำภูมิหลังด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน เข้ามาควบคุม เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า อายุ ของคนงานก็ดี การที่คนงานยังเป็นโสดหรือสมรสแล้วก็ดี รวมทั้งการมีระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน นั้น น่าจะมีอิทธิพลคือ ความเพียงพอของรายได้ อันจะนำไปสู่การมีขวัญดีหรือไม่เพียงใด

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้นำภูมิหลังทางด้าน อายุ ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน มาเป็นตัวควบคุม ด้วยเหตุที่ระดับของอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาน้อย ทำให้เกิดความแตกต่างกันในการพิจารณาความยุติธรรม

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณที่รับผิดชอบ ได้นำภูมิหลังทางด้าน อายุ สถานภาพการสมรสระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความแตกต่างของอายุของสถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน น่าจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้นำภูมิหลังทางด้าน อายุ ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีอายุมากน้อย ย่อมสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าผู้มีอายุมากอาจจะปฏิบัติงานมานาน อาจจะเป็นผู้รอบรู้และเข้าใจผู้บังคับบัญชาดีกว่า ผู้ที่เพิ่งปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรืออาจเป็นได้ที่ผู้ปฏิบัติงานมานานอาจเห็นความบกพร่องหรือไม่พึงพอใจผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์จึงไม่เป็นที่พึงพอใจ

จ. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน ได้นำภูมิหลังด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิม เป็นตัวควบคุม ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ความแตกต่างในด้านอายุ สถานภาพการสมรส การที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยระยะเวลาที่มากน้อย จะมีส่วนสัมพันธ์กับการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แม้แต่ภูมิลำเนาเดิมของตนเองก็น่าจะมีส่วนในการสร้างสัมพันธภาพนั้น

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้

ปัจจัยด้านรายได้นับว่ามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของคนงาน อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคนงานกว่าคณนมากที่สุด ซึ่งกล่าวถึงความเพียงพอหรือไม่ของรายได้ น่าจะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากปรากฏว่าคนงานมีรายได้เพียงพอเลี้ยงตนเองและครอบครัวแล้ว ย่อมเป็นทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้ามถ้าหากปรากฏว่าคนงานมีรายได้ไม่เพียงพอแล้วน่าจะเป็นทางนำไปสู่การมีขวัญต่ำ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ คือ

1. ท่านมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขโดยไม่เดือดร้อน

2. เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับรายจ่าย

เมื่อให้คะแนนคำถามของทั้ง 2 ข้อ ของคนงานทั้งหมดแล้วแจกแจงคนงานตามระดับของดัชนี ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 12

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	48	35.8
ต่ำ	45	33.6
ปานกลาง	31	23.1
สูง	4	3.0
สูงมาก	6	4.5
รวม	134	100

จากตารางจะเห็นได้ว่าคนงานส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ คือ 35.8 % เห็นว่ารายได้ไม่เพียงพอในระดับต่ำมาก และ 33.6 % จัดอยู่ในระดับต่ำทั้ง 2 ระดับนี้ มีคนงานรวมเกือบ 70 % 23 % ของคนงานกวาดถนนมีความเห็นต่อความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 4.5 % และ 3.0 % เป็นผู้มีรายได้สูงมากและสูงตามลำดับ ซึ่งเมื่อได้ให้คะแนน การหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของปัจจัยด้านนี้แล้ว ปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำคือ 2.23 เป็นการยืนยันให้เห็นว่าโดยเฉลี่ยแล้วคนงานกวาดถนนยังมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ ซึ่งตามข้อสังเกตุของผู้วิจัยแล้วมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ เนื่องจากปรากฏว่าคนงานกวาดถนนส่วนใหญ่มีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ค่อยต้องมีการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากปฏิบัติงานตามจุดปฏิบัติงานมิได้อยู่ในสำนักงาน จึงชอบที่จะดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติงาน นี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ซึ่งก็แสดงให้เห็นได้จากการกู้ยืมเงินในหมู่คนงาน การเล่นแชร์และเบี้ยในอัตราสูงบางครั้งเกือบเท่าเงินต้น การกู้ยืมเงินสวัสดิการ ถ้าหากจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้ว คนงานกวาดถนนเหล่านี้น่าจะมีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพเพราะปรากฏว่าคนงานเหล่านี้น่าจะมีรายได้รวมเฉลี่ยเกือบ 2,000 บาท ต่อเดือน ทั้งนี้ได้จากเงินเดือนและค่าล่วงเวลาในวันหยุดด้วย .

จึงกล่าวได้ว่าการมีหรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองซึ่งเป็นการกระทบกระเทือนและมีผลต่อความเพียงพอของรายได้ เพราะหมายถึงค่าใช้จ่ายภายในที่จะต้องเพิ่มขึ้นในกรณีที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง แต่การมีหรือไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมิได้มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนี้กับขวัญแล้ว ปรากฏว่า ขวัญกับรายได้มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การมีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ จะนำไปสู่การมีขวัญดี ส่วนผู้มีรายได้ไม่เพียงพอก็จะมีขวัญต่ำในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับที่จัดได้ว่าสูงคือค่าสหสัมพันธ์ได้ .75 ซึ่งปรากฏว่าผู้มีรายได้เพียงพอ 78.1 % เป็นผู้มีขวัญสูง 21.9 % เป็นผู้มีขวัญต่ำ และกลุ่มผู้มีรายได้ไม่เพียงพอ 67.1 % เป็นผู้มีขวัญต่ำ 32.9 % เป็นผู้มีขวัญสูง และยังพบต่อไปอีกว่าคนงาน 52.2% มีรายได้ไม่เพียงพอ อีก 47.8 % ที่มีรายได้เพียงพอ

ตารางที่ 13

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้

ความเพียงพอของรายได้	ขวัญ		รวม
	สูง	ต่ำ	
รายได้เพียงพอ	78.1%(50)	21.9%(14)	47.8(64)
รายได้ไม่เพียงพอ	32.9%(23)	67.1%(47)	52.2(70)
รวม	54.5%(73)	45.5(61)	100%(134)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้อันเป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริงเพียงใด จึงได้นำตัวแปรด้านภูมิหลัง ทางด้านอายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้จำแนกตามอายุ

อายุ / ความเพียงพอของรายได้	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
40 – 60 ปี			
รายได้เพียงพอ	55.6%(10)	44.4%(8)	31.6(18)
รายได้ไม่เพียงพอ	30.8%(12)	69.2%(27)	68.4(39)
รวม	38.6%(22)	61.4%(35)	100%(57)
18 – 39 ปี			
รายได้เพียงพอ	86.9%(40)	13.1%(6)	59.7%(46)
รายได้ไม่เพียงพอ	35.5%(11)	64.5(20)	40.3(31)
รวม	66.2%(51)	33.8%(26)	100%(77)

จากตารางจะเห็นได้ว่าเมื่อนำภูมิหลังทางด้านอายุ เข้ามาควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับรายได้แล้ว พบว่ารูปแบบของความสัมพันธ์ยังคงมีลักษณะเช่นเดิมก่อนทำการควบคุม เพียงแต่ความสัมพันธ์นั้นแตกต่างกันในความมากน้อย กล่าวคือ เมื่อแยกกลุ่มอายุแล้วพบว่า ในกลุ่มผู้มีอายุสูงและมีรายได้เพียงพอ ส่วนใหญ่จะมีขวัญสูง(55.6%) ส่วนผู้มีรายได้ไม่เพียงพอส่วนใหญ่ จะมีขวัญต่ำ(69.2%) แต่อย่างไรก็ดีอัตราส่วนของความแตกต่างระหว่างกลุ่มรายได้ จำแนกตามขวัญมีไม่มากนัก จึงปรากฏค่าความสัมสัมพันธ์เพียง .45 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่าค่าความสัมพันธ์ ของตัวแปรทั้ง 2 ก่อนทำการควบคุม และจากตารางยังแสดงให้เห็นว่า คนงานกลุ่มอายุสูงนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญต่ำ 61.4% ทั้งนี้ เพราะการมีอายุสูงและต้องปฏิบัติงานหนัก เช่นงานกวาดถนน อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าการมีอายุสูงนั้น หมายถึงการที่จะต้องรับผิดชอบต่อการใช้จ่ายในครอบครัวสูงตามไปด้วย เพราะปรากฏว่าส่วนใหญ่ถึง 68.4% ที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

ส่วนในกลุ่มอายุต่ำระหว่าง 18 – 39 ปี พบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับรายได้เห็นเด่นชัดขึ้น กล่าวคือ ผู้มีรายได้เพียงพอส่วนใหญ่ถึง 81.9 % มีขวัญสูง และ 64.5 % เป็นผู้มีรายได้ไม่เพียงพอ เป็นผู้มีขวัญต่ำ จากการทดสอบความสัมพันธ์ปรากฏค่าสูงถึง .85 และในกลุ่มอายุนี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูงและมีรายได้เพียงพอ นั่นแสดงให้เห็นว่าอายุยังไม่มากไปนักอาจมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อบุตร น้อยกว่า ทั้งนี้เพราะเพิ่งจะทำการสมรส จำนวนบุตรหรือการส่งเสียและอื่น ๆ ยังคงมีไม่มากเท่ากลุ่มผู้มีอายุสูง

ตารางที่ 15

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ จำแนกตามการสมรส

ความเพียงพอของรายได้ / สถานภาพการสมรส	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
โสด			
รายได้เพียงพอ	88.9%(8)	11.1%(1)	47.4%(9)
รายได้ไม่เพียงพอ	30.0%(3)	70.0%(7)	52.6%(10)
รวม	57.9%(11)	42.1%(8)	100%(19)
แต่งงานแล้ว			
รายได้เพียงพอ	84.0%(42)	16.0%(8)	43.5%(50)
รายได้ไม่เพียงพอ	30.8%(20)	69.2%(45)	56.5%(65)
รวม	53.9%(62)	46.1%(53)	100%(115)

เมื่อนำสถานภาพการสมรสซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนโสดกับกลุ่มที่แต่งงานแล้ว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ในทั้ง 2 กลุ่มนั้น มีความสัมพันธ์กันเห็นเด่นชัดขึ้น กล่าวคือ ในกลุ่มผู้เป็นโสดและมีรายได้เพียงพอส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญต่ำ(70.0%) ส่วนในกลุ่มผู้ที่แต่งงานแล้ว และมีรายได้เพียงพอส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูง(84.0%) ผู้มีรายได้ไม่เพียงพอส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ(69.2%) ถึงอย่างไรก็ดี ความแตกต่างกันในด้านสถานภาพการสมรสมิได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในระดับของขวัญและความมีรายได้เพียงพอหรือไม่แต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะไม่ว่าคนโสดหรือแต่งงานแล้วส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูง และส่วนใหญ่ของคนทั้ง 2 กลุ่มสถานภาพก็มีรายได้ไม่เพียงพอ

ตารางที่ 16

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ จำแนกตามระยะเวลาตามที่ได้ปฏิบัติงาน

ความเพียงพอของรายได้ / ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
1 – 5 ปี			
รายได้เพียงพอ	79.5%(31)	20.5%(8)	55.1%(39)
รายได้ไม่เพียงพอ	33.3%(13)	66.7%(26)	44.9%(39)
รวม	53.8%(44)	46.2%(34)	100%(78)
6 – 11 ปี			
รายได้เพียงพอ	76.0%(19)	24.0%(6)	44.6%(25)
รายได้ไม่เพียงพอ	32.3%(10)	67.7%(21)	55.4%(31)
รวม	55.4%(29)	44.6%(25)	100 %(56)

จากตารางจะเห็นได้ว่า เมื่อนำระยะเวลาปฏิบัติงานมากน้อยมาควบคุมแล้ว ผลปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้ยังคงมีอยู่ในลักษณะเดิม เพียงแต่ความสัมพันธ์นั้นมากน้อยกว่าความสัมพันธ์ก่อนที่จะควบคุมเล็กน้อยทั้ง 2 กลุ่มอายุ กล่าวคือ เดิมที่ความสัมพันธ์เท่ากับ .75 และเมื่อควบคุมด้วยระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระยะสั้นน้อย ความสัมพันธ์เพิ่มเป็น .77 และในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานมาระยะนาน ปรากฏค่าความสัมพันธ์ .74 ซึ่งต่ำกว่าเดิมเล็กน้อย จึงไม่ถือว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีส่วนสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 แต่อย่างใด และการแยกกลุ่มนี้ จะเห็นได้ว่าในทั้ง 2 กลุ่ม การปฏิบัติงานส่วนใหญ่

จะมีขวัญสูง แต่ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อย มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เพียงพอ ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานาน มีแนวโน้มที่รายได้ไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานมานาน น่าจะสัมพันธ์กับอายุและสถานภาพการสมรส การมีบุตร ซึ่งน่าจะเป็นผู้มีภาระรับผิดชอบมากทั้งรายได้ไม่เพียงพอ

เมื่อนำสถานภาพการสมรสควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเพียงพอของรายได้แล้วปรากฏความสัมพันธ์ยังคงมีอยู่ และความสัมพันธ์ทั้ง 2 กลุ่ม สถานภาพมีลักษณะเด่นชัดขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ความเป็นโสดหรือแต่งงานแล้วมิได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันในระดับของขวัญ รวมทั้งความมีรายได้เพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้จากตารางจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าโสดหรือแต่งงานแล้ว ส่วนใหญ่จะมีขวัญสูง และมีรายได้ไม่เพียงพอ

2. ปัจจัยด้านความยุติธรรมภายในหน่วยงาน บุคคลย่อมต้องการความเสมอภาค ความทัดเทียมกันในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าตนเองได้รับการปฏิบัติตอบอย่างยุติธรรม ย่อมก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้ คนงานจะแสดงออกด้วยทัศนคติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจต่อการพิจารณาความดีความชอบหรือมีความเห็นว่า อย่างน้อยผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในเรื่องอื่น ๆ หรือไม่เพียงใด ปัจจัยนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ

ก. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

ข. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเที่ยงธรรมมากเกินกว่าที่จะนับถือ

ค. ในการพิจารณาความดีความชอบท่านรู้สึกว่าไม่มีความเป็นธรรมมีการเล่นพวก

ง. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยให้ความยุติธรรมแก่ท่าน

ตารางที่ 17

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงานจำแนกตามจำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	11	8.2
ต่ำ	28	21.0
ปานกลาง	51	38.1
สูง	27	20.1
สูงมาก	17	12.7
รวม	134	100

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานปรากฏว่าคนงานส่วนใหญ่ 38.1% ที่เห็นว่าความยุติธรรมที่ตนได้รับจากหน่วยงานมีเกณฑ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง 21.0% และ 20.1% เห็นว่าตนเองได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงานในระดับต่ำและสูงที่เหลือ 12.7% และ 8.2% มีความเห็นต่อความยุติธรรมภายในหน่วยงานว่ามีความยุติธรรมในระดับสูงมากและต่ำมากตามลำดับ และเมื่อได้คะแนนในแต่ละคำตอบ ของคนงานทุกคนแล้วนำมาคำนวณหาค่ามัธยมเลขคณิต ปรากฏ 3.2 ซึ่งเป็นค่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จึงกล่าวได้ว่าคนงานกวาดถนนมีความเห็นต่อปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ในการปฏิบัติงานนี้ อาจเป็นไปได้ที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดี ความชอบหรือปฏิบัติตนต่อคนงานไม่ทัดเทียมกัน เพราะการทำงานในกลุ่มคนกลุ่มใหญ่อาจเกิดความบกพร่องตรวจตราไม่ทั่วถึง ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบนี้ก็เป็นไปตามการเสนอของผู้ควบคุมงานที่มีความใกล้ชิดกับคนงานกว่า และผู้ควบคุมงานแต่ละคนไม่ได้คุมงานของคนงานทุกคน จึงเปรียบเทียบไม่ได้ว่า คนงานคนใดที่ควรจะได้รับการพิจารณาที่ดีกว่า

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 18

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมในหน่วยงาน

ความยุติธรรมในหน่วยงาน	ขวัญ		รวม
	สูง	ต่ำ	
เห็นว่าได้รับความยุติธรรม	67.9% (53)	32.1% (25)	58.2% (100%)
เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรม	35.7% (20)	64.3% (36)	41.8% (56)
รวม	54.5% (73)	45.5% (61)	100% (134)

จะเห็นได้ว่าขวัญกับการได้รับความยุติธรรมหรือไม่ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือปรากฏผู้ที่เห็นว่าตนได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบก็ดี หรือเป็นว่าผู้บังคับบัญชาของตนให้ความเป็นธรรม กับตนในทุก ๆ เรื่อง ทัดเทียมกับผู้อื่น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้

มีขวัญสูง และกลุ่มที่เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำ ทั้งนี้ก็สอดคล้องกับการคำนวณทางสถิติ ซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ .58 จึงกล่าวได้ว่าในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการความยุติธรรม ที่ทัดเทียมกัน เพื่อนร่วมงานซึ่งหากได้รับการตอบสนองย่อมนำไปสู่การมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากตารางจะเห็นได้ว่าคนงานส่วนใหญ่ 50.2% เห็นว่าได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานแล้ว

อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเข้าควบคุมเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมดังกล่าว ผลการตรวจสอบปรากฏดังนี้

ตารางที่ 19

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมภายในหน่วยงานจำแนกตามอายุ

ความยุติธรรมในหน่วยงาน / อายุ	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
40 – 60 ปี			
ได้รับความยุติธรรม	70.54% (21)	30% (9)	52.6% (30)
ไม่ได้รับความยุติธรรม	40.7% (11)	59.3% (16)	47.4% (27)
รวม	56.1% (32)	43.9% (25)	100% (57)
18 – 39 ปี			
ได้รับความยุติธรรม	66.63% (32)	33.3% (16)	62.3% (48)
ไม่ได้รับความยุติธรรม	31.0% (9)	69.0% (20)	37.7% (29)
รวม	53.2% (41)	46.8% (36)	100% (77)

เมื่อนำภูมิหลัง ด้านอายุเข้ามาควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมแล้ว ปรากฏความสัมพันธ์ ยังมีรูปแบบเดิมอยู่และกลับเน้นให้เห็นความสัมพันธ์เด่นชัดในกลุ่มอายุ 18 – 39 ปี เพราะปรากฏความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นจากเดิมก่อนที่จะควบคุมเป็น .63 ส่วนในกลุ่มอายุ 40 – 50 ปี ความสัมพันธ์ลดลงเล็กน้อยคือมีความสัมพันธ์ .54

แต่อย่างไรก็ดีในทั้ง 2 กลุ่มอายุ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูงและส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คิดว่าตนได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานแล้ว แสดงถึงการจำแนกงานกลุ่มอายุ มิได้มีความหมายต่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมเลย แต่อย่างไรก็ดี ในทั้งสองกลุ่มอายุส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูง ซึ่งอัตราส่วนของระดับระหว่างกลุ่มอายุไม่ต่างกันนัก คือ กลุ่มอายุ 40 – 60 ปี 56.1% มีขวัญสูง และ 43.9% มีขวัญต่ำ ส่วนกลุ่มอายุ 18 – 39 ปี 53.2% มีขวัญสูงและ 46.8% มีขวัญต่ำ นอกจากนั้นแล้ว อายุมิได้ให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านความยุติธรรมเลย เนื่องจากปรากฏว่าในทั้งสองกลุ่มอายุ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงานแล้ว จึงแสดงให้เห็นว่าการควบคุมด้วยอายุในตารางความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมนั้นไม่มีความหมาย

ตารางที่ 20

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความยุติธรรมจำแนกตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ความยุติธรรมในหน่วยงาน / ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
1 – 5 ปี			
ได้รับความยุติธรรม	74.1% (40)	25.9% (14)	69.2% (54)
ไม่ได้รับความยุติธรรม	33.3% (8)	66.7% (16)	30.8% (24)
รวม	61.5% (48)	38.5% (30)	100% (78)
6 – 11 ปี			
ได้รับความยุติธรรม	54.2% (13)	45.8% (11)	42.9% (24)
ไม่ได้รับความยุติธรรม	37.5% (12)	62.5% (20)	57.1% (32)
รวม	44.6% (25)	55.4% (31)	100% (56)

เมื่อควบคุมด้วยระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานปรากฏว่าความสัมพันธ์ยังคงอยู่ในรูปแบบเดิม และแล้วปรากฏชัดขึ้นในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อย คือความสัมพันธ์เท่ากับ .70 ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานความสัมพันธ์ .33 แต่อย่างไรก็ดีในการควบคุมด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ได้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อย ส่วนใหญ่เป็นผู้มีขวัญสูงและเห็นว่าได้รับความยุติธรรม ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญต่ำ และเห็นว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม

แสดงว่าการปฏิบัติงานด้วย ระยะเวลาอันสั้น ยังไม่เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งตรงข้ามกับผู้ปฏิบัติงานมานานได้มีประสบการณ์ได้เข้าใจระบบงาน ได้ศึกษาผู้บังคับบัญชามานานพอที่จะเข้าใจ Dale Yoder ได้กล่าวว่าเมื่อระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมานานมากกว่า 2 ปีขึ้นไปแล้วระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว

---

[28]Yoder, op. cit., p. 458.

3. ปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน เนื่องจากปริมาณงานมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญโดยตรง กล่าวคือ ถ้าหากว่าบุคคลได้รับมอบหมายหน้าที่การงานมากเกินไป หรือแม้ว่าปริมาณงานเหมาะสมแล้วแต่ผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าไม่เหมาะสมมากเกินไป ย่อมนำไปสู่การมีขวัญต่ำ ในทางตรงข้ามถ้าปริมาณงานที่รับผิดชอบ ไม่มากเกินไปนัก อยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย นั่นย่อมนำไปสู่การมีขวัญสูง ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ คือ

ก. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่มากไปนัก

ข. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้มีมากเกินไปจึงปฏิบัติงานได้ไม่เรียบร้อยเท่าที่ควร

ในการให้คะแนนคำตอบปรากฏดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 21

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	12	9.0
ต่ำ	29	21.6
ปานกลาง	63	47.0
สูง	18	13.4
สูงมาก	12	9.0
รวม	134	100

การกระจายของปัจจัยด้านคุณงานฉวาดถนน ปรากฏว่า 47.0 % เป็นผู้ที่เห็นว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบมีความเหมาะสมแล้ว จัดอยู่ในระดับปานกลาง 21.6 % เห็นว่าปริมาณงานมากไป คือจัดอยู่ในระดับต่ำ อีก 13.9 % เห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมดี คือค่าอยู่ในระดับสูง อีก 9 % กระจายอยู่ในระดับต่ำมากและสูงมากเท่ากัน และจากการคำนวณค่ามัชฌิมเลขคณิตแล้ว ปรากฏค่าเท่ากับ 2.9 เป็นค่าในระดับปานกลาง แสดงว่าคนงานโดยเฉลี่ยเห็นว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบมีไม่มากไปนักเหมาะสมแล้ว ส่วนผู้ที่มองเห็นว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบมากไป ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่กำหนดให้ คนงานกวาดถนนรับผิดชอบการกวาดในเนื้อที่ 8000 – 15000 ตารางเมตร โดยมิได้แยกเนื้อที่ที่เป็นชุมนุมชนหนาแน่นหรือไม่ ในกรณีที่เป็นชุมชนหนาแน่นแม้จะมีเนื้อที่เท่ากับชุมชนอื่น แต่ปริมาณของขยะย่อมมีมากกว่า คนงานกลุ่มนี้จึงเห็นว่างานมีมากไป

ในการทดสอบความสัมพันธ์ปรากฏค่าในตารางที่ 22 ต่อไปนี้

ตารางที่ 22

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ขวัญ		รวม
	สูง	ต่ำ	
ปริมาณงานเหมาะสม	82.8%(58)	17.2%(12)	52.2%(70)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	23.4%(15)	76.6%(49)	47.8%(64)
รวม	54.5%(73)	45.5%(61)	100%(134)

การแจกแจงความสัมพันธ์ได้แบ่งกลุ่มคนงานที่เห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมแล้วกับกลุ่มที่เห็นว่าปริมาณงานไม่เหมาะสมมีมากไป ซึ่งผลจากตารางการแจกแจงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ปรากฏความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด ดังจะเห็นได้ว่าในจำนวนผู้ที่เห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมกับเงินเดือน 70 คน มีขวัญสูง

ถึง 82.8 % อีก 17.2 % เป็นผู้มีขวัญต่ำและในจำนวน 64 คน ที่เห็นว่าปริมาณงานมากเกินไปไม่เหมาะสมกับเงินเดือน มีขวัญสูง 23.4 % และมีขวัญต่ำ 76.6 % และผลการทดลองความสัมพันธ์ด้วยวิธีทางสถิติก็นเป็นเครื่องสนับสนุนอย่างเด่นชัด เพราะปรากฏค่าความสัมพันธ์ถึง .88 ปรากฏว่าส่วนใหญ่ 52.2 % เห็นว่าปริมาณงานเหมาะสม เพื่อตรวจสอบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นความสัมพันธ์แท้จริงเพียงใด หรือมีตัวแปรหรือปัจจัยแทรกซ้อนอยู่ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ตัวแปรด้านภูมิหลังทางด้านอายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน มาควบคุมเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบจำแนกตามอายุ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ / อายุ	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
40 – 60 ปี			
ปริมาณงานเหมาะสม	68.4%(13)	31.6%(6)	33%(19)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	13.2%(5)	86.8%(33)	66.7%(38)
รวม	31.6%(18)	64.4%(39)	100%(57)
18 – 39 ปี			
ปริมาณงานเหมาะสม	88.2%(58)	11.8%(6)	66.2%(51)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	38.5%(10)	61.5%(16)	38.8%(26)
รวม	71.4%(55)	28.6%(22)	100%(77)

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานเมื่อจำแนกตามอายุ แล้วยังปรากฏความสัมพันธ์ ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นทั้ง 2 กลุ่ม อายุไม่ต่างไปจากเดิม

มากนัก กล่าวคือ ในกลุ่มอายุ 40 – 60 ปี พบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงาน .87 และกลุ่มอายุ 18 – 39 ปี มีความสัมพันธ์ .85 และยังพบต่อไปว่าในกลุ่มผู้มีอายุสูงส่วนใหญ่ (66.7%) เห็นว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบมากเกินไป และในกลุ่มนี้ปรากฏว่าคนงานขวัญต่ำมากกว่าขวัญสูง เนื่องจากงานกวาดถนนเป็นที่ต้องเหน็จเหนื่อย ผู้มีอายุสูงจึงเกิดการท้อแท้ เห็นว่างานมากเกินไป ส่วนในกลุ่มผู้มีอายุต่ำ ปรากฏว่าส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้มีขวัญสูง (76.4%) และในขณะเดียวก็ยังเป็นผู้ที่สู้กับงาน มองเห็นว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้น ไม่มากเกินไป (66.2%) จึงกล่าวได้ว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปริมาณงานที่รับผิดชอบและขวัญในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 24

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ, จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ / สถานภาพการสมรส	ขวัญ สูง	ขวัญ ต่ำ	ยอดรวม
โสด			
ปริมาณงานเหมาะสม	72.7%(8)	27.3%(3)	57.9%(11)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	25.0%(2)	75.0%(6)	42.0%(8)
รวม	52.6%(10)	47.4%(9)	100%(19)
แต่งงานแล้ว			
ปริมาณงานเหมาะสม	84.8%(50)	15.2%(9)	51.3%(59)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	23.2%(3)	76.8%(43)	48.7%(56)
รวม	54.8%(63)	45.2%(52)	100%(115)

เมื่อควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปริมาณงานที่รับผิดชอบด้วยสถานภาพการสมรสแล้ว ยังปรากฏความสัมพันธ์ในรูปแบบเดิมอยู่ แต่ไม่ปรากฏว่าการแบ่งกลุ่มสถานภาพการสมรสจะชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างระดับและความเห็นต่อปริมาณงานเพราะเหตุที่ทั้งคนงานในทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีขวัญสูงและ เห็นว่าปริมาณงานเหมาะสมแล้ว ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่เปลี่ยนแปลงเฉพาะคนงานที่เป็นโสด ทั้งนี้เพราะปรากฏค่าความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้สูงถึง .88 ส่วนในกลุ่มที่แต่งงานแล้วค่าความสัมพันธ์.78 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าความสัมพันธ์ก่อนที่จะได้มีการควบคุม

ตารางที่ 25

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปริมาณงานที่รับผิดชอบจำแนกตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ / ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
1 – 5 ปี			
ปริมาณงานเหมาะสม	84.4%(38)	15.6%(7)	57.7%(45)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	24.2%(8)	75.8%(25)	42.3%(33)
รวม	59.0%(46)	41.0%(32)	100%(78)
6 – 11 ปี			
ปริมาณงานเหมาะสม	80.0%(20)	20.0%(5)	44.6%(25)
ปริมาณงานไม่เหมาะสม	22.6%(7)	67.4%(24)	54.4%(31)
รวม	48.2%(27)	51.81%(29)	100%(56)

เมื่อควบคุมด้วยระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปริมาณงานที่ทรับผิดชอบยังคงมีความสัมพันธ์คงรูปแบบเดิมอยู่และกับเห็นความสัมพันธ์เด่นชัดขึ้น ในทั้ง 2 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมามากน้อยมีผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว กล่าวคือ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมานอย พบความสัมพันธ์ .88 และในส่วนที่ปฏิบัติงานมานานพบความสัมพันธ์ .96 นอกจากนี้จึงแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อยส่วนใหญ่จะมีขวัญสูงและมีความเห็นต่อปริมาณงานว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานส่วนใหญ่จะมีขวัญต่ำและมีความเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังได้กล่าวแล้วว่าผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความเป็นกันเอง นั่นก็แสดงว่าการมีขวัญดี สำหรับการแสดงความไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชามีต่อตนยอมเป็นทางนำไปสู่การมีขวัญต่ำได้ ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ข้อ คือ

ก. ผู้บังคับบัญชามักแสดงความเป็นเจ้านาย ไม่ให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง

ข. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง ซึ่งท่านเห็นว่าน่าเลื่อมใส

ผลการแจกแจงการกระจายตามระดับของปัจจัยปรากฏดังนี้

ตารางที่ 26

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของปัจจัยด้านความสัมพันธ์จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	2.8	21.0
ต่ำ	36	26.9
ปานกลาง	47	35.0
สูง	14	10.4
สูงมาก	9	6.7
รวม	134	100

จากตารางจะเห็นได้ว่าคนงาน 35.0 % มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง 26.9% และ 21.0% ไม่พึงพอใจ กล่าวคือค่าของปัจจัยอยู่ในเกณฑ์ต่ำและต่ำมากตามลำดับ ส่วนอีก 10.4%และ 6.7% ที่คนงานแสดงความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชามีต่องาน ในระดับสูงและสูงมาก ตามลำดับ ซึ่งค่ามัธยมเลขคณิตของปัจจัยด้านนี้ มีค่าในระดับปานกลาง คือ 2.8 จึงกล่าวได้ว่าคนงานกวาดถนนโดยเฉลี่ยมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 27

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ขวัญ		รวม
	สูง	ต่ำ	
พึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	69.4%(50)	30.6%(22)	53.7%(72)
ไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	37.1%(23)	62.9%(39)	46.3%(62)
รวม	54.5%(73)	45.5%(61)	100%(134)

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันกล่าวคือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชามีต่อตนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญสูง คือ 69.4% และ 30.6% ที่มีขวัญต่ำและในทำนองเดียวกันผู้ที่ไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชามีต่อตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญต่ำ คือ 62.9% และผู้มีขวัญสูง 37.1% จากการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีทางสถิติได้ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .58 จึงเป็นการสอดคล้องกับข้อสรุปข้างต้น อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าคนงานส่วนใหญ่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับชา ผลการวิจัยนี้เป็นการยืนยันคำกล่าวของ เกษม สุวรรณกุล[29] ที่ว่าผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชายอมมีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยิ่ง

---

[29] Kasem Suwanakul, op cit., p. 219.

ตารางที่ 28

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ / ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
40 – 60 ปี			
พึงพอใจ	74.1%(20)	25.9%(7)	47.4%(27)
ไม่พึงพอใจ	43.3%(13)	56.7%(77)	52.6%(30)
รวม	57.9%(33)	42.1%(24)	100%(57)
18 – 39 ปี			
พึงพอใจ	66.7%(30)	33.3%(15)	58.4%(45)
ไม่พึงพอใจ	31.2%(10)	68.8%(22)	41.6%(32)
รวม	51.9%(40)	48.1%(37)	100%(77)

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุจะเห็นได้ว่าในกลุ่มผู้มีอายุสูงส่วนใหญ่ ไม่พึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงมีขวัญสูง ส่วนในกลุ่มผู้ที่มีอายุต่ำ คืออายุระหว่าง 18 – 39 ปี ส่วนใหญ่มีความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันก็เป็นผู้มีขวัญสูงด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานนอกจากจะเกิดความเบื่อหน่ายในงานซึ่งเห็นว่างานมากเกินไปแล้ว ยังไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาซึ่งตรงข้ามกับผู้มีขวัญต่ำที่แสดงความพึงพอใจต่อทั้งปริมาณงานและพอใจในความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชามีต่อตน และเมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์จะเห็นได้ว่าลักษณะความสัมพันธ์ยังคงรูปแบบเดิมถึงแม้ที่จะได้มีการควบคุมแต่ในกลุ่มอายุน้อยความสัมพันธ์จะมีมากขึ้นเป็น .64 ส่วนกลุ่มอายุสูงความสัมพันธ์คงเดิม คือ .38

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 -

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
1 – 5 ปี			
พึงพอใจ	76.0%(38)	24.0%(12)	64.1%(50)
ไม่พึงพอใจ	39.3%(11)	60.7%(17)	35.9%(28)
รวม	62.8%(49)	37.2%(29)	100%(78)
6 – 11 ปี			
พึงพอใจ	54.5%(12)	45.5%(10)	39.3%(22)
ไม่พึงพอใจ	35.3%(12)	46.7%(22)	60.7%(34)
รวม	42.9%(24)	57.1%(32)	100%(56)

จากตาราง เมื่อได้ควบคุมควบระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมามากน้อยเพียงใดแล้วก็ยังปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้มีความแตกต่างกันในระดับเท่านั้น ปรากฏว่าในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานมาไม่นานนัก (1 – 5 ปี) พบว่าความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรเพิ่มขึ้นเป็น .66 แต่ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานกลับมีความสัมพันธ์ลดลงเหลือ .38 ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานอย ซึ่งปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเห็นเด่นชัดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่ 64.1% มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ 62.8% เป็นผู้มีขวัญสูง ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานส่วน 60.7% ไม่พึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จึงปรากฏว่า 57.1% มีขวัญต่ำ

5. ปัจจัยด้านความเป็นมิตร และการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน ความเป็นมิตร การไม่มีการขัดแย้งและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงานย่อมเป็นแรงผลักดันให้คนงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในขณะเดียวกัน ถ้าคนงานกวาดถนน มีความรู้สึกว่าตนเองโดดเดี่ยวไม่มีผู้ที่จะปรึกษาหารือขอความช่วยเหลือได้ ย่อมเป็นทางนำไปสู่การมีขวัญต่ำ ปัจจัยนี้ประกอบด้วยคำถามดังนี้

ก. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันดี ไม่มีใครรังเกียจท่าน

ข. ท่านไม่เคยมีเรื่องขัดแย้งหรือไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงานเลย

ค. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักปรึกษาเพื่อนร่วมงาน

ง. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเสมอเมื่อท่านขอความช่วยเหลือไป

จ. มีเพื่อนร่วมงานบางคนแสดงความรังเกียจไม่อยากคบหาสมาคมกับท่าน

ฉ. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ท่านมีเรื่องที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่างเหมือนกัน

ช. ท่านไม่เคยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเลย ไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

ซ. ท่านเคยขอความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในบางเรื่อง แต่ก็ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือเลย

เมื่อให้คะแนนคำตอบและจำแนกตามระดับสูงต่ำของค่าปัจจัยแล้วปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 30

แสดงอัตราส่วนร้อยของการกระจายของปัจจัยด้านความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	อัตราส่วนร้อย
ต่ำมาก	22	16.4
ต่ำ	23	17.2
ปานกลาง	62	46.3
สูง	17	12.7
สูงมาก	10	7.4
รวม	134	100

การกระจายของคนงานที่มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของผู้ร่วมงานปรากฏว่า 46.3% มีค่าในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความเห็นว่าตนเองกับเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 17.2% และ 16.4% ของคนงานกระจายอยู่ในระดับต่ำ และต่ำมาก อีก 12.7% และ 7.4% กระจายอยู่ในระดับสูงและสูงมาก จากการคำนวณค่ามัธยมเลขคณิตมีค่า 2.4 แสดงว่าความสัมพันธ์และการช่วยเหลือระหว่างกันในหมู่คนงานเป็นไปในระดับปานกลาง

ตารางที่ 31

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของผู้ร่วมงาน

ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของผู้ร่วมงาน	ขวัญ		รวม
	สูง	ต่ำ	
มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน	59.4%(41)	40.6%(28)	51.5(69)
ไม่มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน	49.2%(32)	50.8%(33)	48.5%(65)
รวม	54.5%(73)	45.5%(61)	100%(134)

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของผู้ร่วมงาน ปรากฏว่าทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่ของผู้ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะเป็นผู้มีขวัญสูง คือประมาณ 59.4% อีก 40.6% เป็นผู้มีขวัญต่ำ ส่วนผู้ที่ไม่ค่อยมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีขวัญต่ำ คือ 50.8% และ 49.2% เป็นผู้มีขวัญสูง จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีแต่ไม่มากนัก และเมื่อใช้วิธีทางสถิติคำนวณปรากฏความสัมพันธ์มีค่าต่ำ คือ .20 ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับความเห็นของ Pfriffner และ Sherwood [30] ที่ได้ให้ความเห็นว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงคนในหน่วยงานมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน

---

[30] Pfreffner & Sherwood, op cit., pp. 179 - 181.

ตารางที่ 32

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ \ ความเป็นมิตรและการช่วยกันของเพื่อนร่วมงาน	ขวัญ สูง	ขวัญ ต่ำ	ยอดรวม
40 – 60 ปี			
มีความเป็นมิตร	69.2%(18)	30.8%(8)	45.6%(26)
ไม่มีความเป็นมิตร	48.4%(15)	51.6%(16)	54.4%(31)
รวม	57.9%(33)	42.1%(24)	100%(57)
18 – 39 ปี			
มีความเป็นมิตร	53.5%(23)	46.5%(20)	55.8%(43)
ไม่มีความเป็นมิตร	50.0%(17)	50.0%(17)	42.2%(34)
รวม	51.9%(40)	48.1%(37)	100%(77)

การควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับกับความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานด้วยอายุ ปรากฏว่าความสัมพันธ์ยังคงมีอยู่ แต่ภูมิหลังด้านอายุนี้มีอิทธิพลทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องเปลี่ยนแปลงไป ดังจะเห็นได้ว่ากลุ่มอายุระหว่าง 40 – 60 ปี ปรากฏความสัมพันธ์มีค่าสูงมากกว่าค่าความสัมพันธ์เดิมก่อนที่จะมีการควบคุม คือมีค่าเท่ากับ .41 ส่วนในช่วงอายุ 18 – 39 ปี หลังปรากฏความสัมพันธ์ลดลงเหลือ .07% และเมื่อพิจารณาในหมวดอายุ 40 – 60 ปี พบว่าส่วนใหญ่ 54.4% ให้ความเห็นว่า ไม่มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน ส่วนในกลุ่มอายุที่ต่ำกว่า กลับปรากฏว่าส่วนใหญ่ 55.8% มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน นั่นแสดงว่า คนวัยหนุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ตรงข้ามกับผู้มีอายุสูงแม้จะปฏิบัติงานมานานรู้จักมักคุ้นเพื่อนร่วมงานมากกว่า แต่ก็มีความเฉื่อยชาที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แต่อย่างไรก็ดีพบว่าในทั้ง 2 กลุ่มอายุส่วนใหญ่มีขวัญสูงในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส / ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน	ขวัญ สูง	ขวัญ ต่ำ	ยอดรวม
โสด			
มีความเป็นมิตรกัน	62.5%(5)	37.5%(3)	42.1%(8)
ไม่มีความเป็นมิตรกัน	45.5%(5)	54.5%(6)	57.9%(11)
รวม	57.7%(10)	47.3%(9)	100%(19)
แต่งงานแล้ว			
มีความเป็นมิตรกัน	59%(36)	41%(25)	53.0%(61)
ไม่มีความเป็นมิตรกัน	50%(27)	50%(27)	47.0%(54)
รวม	54.8%(63)	45.2%(52)	100%(115)

การควบคุมด้วยภูมิหลังด้านสถานภาพการสมรสของคนงาน ปรากฏว่าลักษณะความสัมพันธ์ยังคงมีเหมือนกอนการควบคุม ซึ่งในกลุ่มผู้โสดส่วนใหญ่(57.9%) ไม่มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันในทางตรงข้าม กับผู้แต่งงานแล้วส่วนใหญ่มีความเป็นมิตร... ในทั้ง 2 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีขวัญสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์จำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีมากขึ้น ในทั้ง 2 กลุ่มแสดงให้เห็นว่าตัวแปรด้านสถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ... เหตุที่ปรากฏดังนี้ อาจเป็นเพราะคนโสดยังไม่มีปัญหาที่ต้องแก้ไขจึงไม่มีการผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบครอบครัว ซึ่งอาจมีปัญหาภายในครอบครัว ปัญหาด้านการองชีพ ปัญหาการเลี้ยงดูบุตรซึ่งจะต้องปรึกษาหารือผู้ใกล้ชิดโดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานจึงต้องมีสัมพันธภาพดังกล่าว

ตารางที่ 34

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับการเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกัน / ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
1 – 5 ปี			
มีความเป็นมิตร	62.5%(25)	37.5%(15)	51.3%(40)
ไม่มีความเป็นมิตร	50.0%(19)	50.0%(19)	48.7%(38)
รวม	56.4%(44)	43.6%(34)	100%(78)
6 – 11 ปี			
มีความเป็นมิตร	55.2%(16)	44.8%(13)	51%8%(29)
ไม่มีความเป็นมิตร	48.2%(13)	51%8%(14)	48.2%(27)
รวม	51.8%(29)	48.2%(27)	100%(56)

การควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ด้วยระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานปรากฏความสัมพันธ์ยังคงมีอยู่ แต่ลดลงเล็กน้อยในทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งพิจารณาความแตกต่างระหว่างผู้เป็นมิตรกับกลุ่มผู้ที่ไม่มีความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน ไม่มีความแตกต่างกันนัก นอกจากนั้นแล้วในทั้ง2 กลุ่มอายุ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีขวัญสูงและเห็นว่ามีความสัมพันธ์และมีการช่วยเหลือกัน แสดงให้เห็นว่าการควบคุมด้วยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความหมาย

ตารางที่ 35

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม / ความเป็นมิตรและการช่วยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ขวัญ		ยอดรวม
	สูง	ต่ำ	
กรุงเทพฯ			
มีความเป็นมิตร	58.8%(10)	41.21%(7)	65.4%(17)
ไม่มีความเป็นมิตร	44.4%(4)	55.6%(5)	34.6%(9)
รวม	53.8%(14)	46.2%(12)	100%(26)
ต่างจังหวัด			
มีความเป็นมิตร	59.6%(31)	40.4%(21)	48.1%(52)
ไม่มีความเป็นมิตร	50.0%(28)	50.0%(28)	51.9%(56)
รวม	54.6%(59)	45.4%(49)	100%(108)

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม พบว่าความสัมพันธ์ยังคงมีอยู่และกลับปรากฏเห็นชัดขึ้นในกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมที่กรุงเทพฯ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้มีค่าความสัมพันธ์สูงขึ้นเล็กน้อย คือ . 28 ในขณะเดียวกันก็พบว่าคนงานส่วนใหญ่ที่เกิดในกรุงเทพฯ จะมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันและรวมทั้งส่วนใหญ่มีขวัญสูงในการปฏิบัติงานด้วย ส่วนในกลุ่มที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด ปรากฏว่าส่วนใหญ่กลับไม่มีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันความสัมพันธ์ในกลุ่มนี้ลดลงเหลือเพียง .17 แต่อย่างไรก็ดีกลุ่มนี้ก็ยังคงมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพราะเหตุที่ผู้ที่เกิดในกรุงเทพฯมีความคุ้นเคยกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมจึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าผู้ที่เกิดจากต่างจังหวัด ซึ่งในทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่มีขวัญสูง