

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน นางนายนาฏ เดือนจันทร์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชชัยวัฒน์ รัตนศักดิ์ กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) สำรวจหาความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการต่อมาตรการในการสร้างขวัญและ แรงใจในการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 256 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง โดยพนักงาน ๙ ส่วนใหญ่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ยินดีให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะ ทำงานให้องค์การได้เสมอเพื่อความสำเร็จในงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่ม/ทีมได้อย่างราบรื่น มีความรู้สึกภูมิใจและดีใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ ประสพผลสำเร็จอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

2) การสร้างปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าในภาพรวมมีการดำเนินการในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความ รับผิดชอบ และความก้าวหน้าส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านความก้าวหน้าของพนักงานฯ อยู่ ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน ๙ ส่วนใหญ่ มีโอกาสทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ประสพ

ความสำเร็จในงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา แต่ขณะเดียวกันพนักงานฯ ยังต้องรับผิดชอบทำงานที่หนักตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การเลื่อนขั้นตำแหน่งตามผลงานและความสามารถของตนเอง งานที่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานบางส่วนยังเห็นว่า ยังไม่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

3) มาตรการในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้า ในด้านนโยบายและแผน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถดำรงตำแหน่งบริหารได้ มีแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานฯ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการ ด้านค่าตอบแทน ต้องการให้มีสวัสดิการด้านที่พัก ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมคนในครอบครัว ค่าเล่าเรียนของบุตร เงินกู้เพื่อการศึกษาต่อ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานฯ สามารถทำงานสายบริหารได้ สามารถขอตำแหน่งในระดับชำนาญการ เชี่ยวชาญได้ สามารถสอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และความต้องการให้มหาวิทยาลัยแจ้งเหตุผล ข้อดี หรือข้อผิดพลาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ในแต่ละปี เพื่อที่ผู้ที่ถูกพิจารณาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขงาน หรือปรับปรุงแก้ไขตนเอง มีกิจกรรมนอกเวลา/นอกสถานที่ ให้พนักงานทำร่วมกัน เพื่อเกิดการทำงานเป็นทีม และมอบอิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์ผลงานแก่พนักงาน โดยปราศจากการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไป เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** The Level of Morale of the Academic Support Officers,  
Chiang Mai University

**Author** Mrs. Nouynat Duenjun

**Degree** Master of Public Administration

**Independent Study Advisory Committee**

Associate Professor Siripong Ladavalaya Na Ayuthya Chairperson

Associate Professor Pairat Trakarnsirinont Member

Assistant Professor Thanyawat Rattanasak Member

**ABSTRACT**

The objectives of this study on “Morale Level of Academic Supporting Staff, Chiang Mai University” were 1) to study the morale level of Chiang Mai University Academic supporting staff, 2) to study the factors affecting the morale of Mai University academic supporting staff and 3) to survey the needs of academic supporting staff, Chiang Mai University in terms of morale and incentive to ensure career stability and advancement. The study was a quantitative research using questionnaires to gather data from 256 Academic Supporting Staff of Chiang Mai University and it was found that:

1) The morale of the Academic Supporting Staff of Chiang Mai University was at a high level. Most of the staff were able to work with their colleagues well and followed the organization rules and regulations. They were hard working and willing to participate in the organization’s activities and were also ready to sacrifice their personal time for the organization’s success. They were proud and happy to work in their departments and were enthusiastic to keep up with their achievement.

2) The morale enhancement for the Academic Supporting Staff of Chiang Mai University was found to be at a high level, especially in the work achievement and acceptance. The types of work, responsibility and personal achievement were at a high level as well. However, the staff’s advancement was at a medium level. Moreover, most staff gained the opportunity to work and team with others. They were successful in their position and responsibility and received support and assistance from their colleagues. They were constantly assigned some new tasks. However,

the staff still had to handle heavy responsibilities from the beginning to the end of the process and some staff felt that they had not received a substantial opportunity in terms of experience enhancing study tours, proper promotions based on competence and chance for advancement.

3) In terms of policy and planning, the suggestions on measures for boosting the moral and incentive of the university staff to instill confidence and security were that the university give an opportunity for the academic supporting staff to take up an administrative position and set up a concrete staff development plan that meets the needs of the staff. As for remuneration, welfare for housing and family health care along with support for their children's education and loans for them to further their education should be provided. A fund for future living should be set up for the staff as well. To ensure advancement, the university should grant an opportunity for the staff to work in the administrative line and to be able to apply for a senior expert position and to take a promotional examination for a higher level and rank. For personal development, the staff expressed the desire for the university to support them to further their education, training, attending seminars and going on study tours relevant to their work and needs. They also wanted the university to give them feedback of their work performance each year after undertaking the performance evaluations so they could improve their work. They would like the university to arrange for some off schedule/off site in order to create a team work spirit and allow them freedom for creativity and less control by their supervisor or chief.