

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

วิษณุ พัฒนเศรษฐ

งานนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

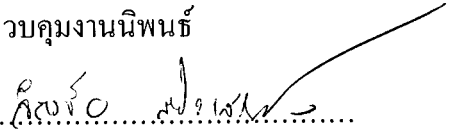
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นายวิษณุ พัฒนเศรษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... 

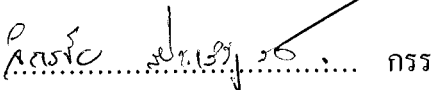
(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

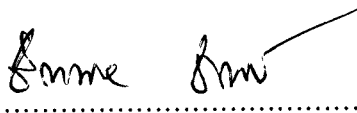


..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... 

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

..... 

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดี โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.จิตพล ชัยมะดัน นางพิชามณูชู่ กัลป์บุบผา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว นายสมโชค ประยูรยวง ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่กรุณาพิจารณาแบบประเมินผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำข้อคำถาม ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่งจนทำให้งานนิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษา จะนำเอาวิชาความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เกิดคุณค่าต่อสังคม และต่อประเทศชาติ เพื่อเป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเคารพ และตอบแทนพระคุณทุกท่านที่ให้การแนะนำช่วยเหลือและส่งเสริมจนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

วิษณุ พัฒนเศรษฐ

57930218: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป: รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน/ พนักงานจ้าง/ องค์การบริหารส่วนจังหวัด/
จังหวัดสระแก้ว

วิทยุ พัฒนเศรษฐ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว (WORK MORALE AMONG HIRED STAFF WORKING FOR SA KAEO
ADMINSTRATIVE ORGANIZATION, SA KAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:
จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ร.ด. 117 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 121 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (σ) ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหาร การจัดสภาพ
การทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
ด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศ
ตนให้หน่วยงาน ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า
พนักงานจ้างที่เป็นเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย พนักงานจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี
มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป พนักงานจ้างที่มีระดับ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
และ ปริญญาตรี พนักงานจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พนักงานจ้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท,
ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป และพนักงานจ้างตำแหน่งพนักงานจ้าง
ตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

57930218: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MORALE/ HIRED STAFF/ PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION/ SA KAEO PROVINCE

WISANU PATTANASED: WORK MORALE AMONG HIRED STAFF WORKING
FOR SA KAEO ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SA KAEO PROVINCE. ADVISOR:
CHAKCHAI SUEPRASERTSITH, Ph.D. 117 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining a level of work morale among hired staff working for Sa Kaeo Administrative Organization, Sa Kaeo Province. Also, this study intended to compare the level work morale among hired staff working for Sa Kaeo Administrative Organization as classified by gender, age, educational level, amount of income, work length, and work position. The data were collected by a questionnaire, completed by 121 hired staff working for Sa Kaeo Administrative Organization. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The results of the study were as follows:

It was shown that the level of work morale among hired staff working for Sa Kaeo Administrative Organization, Sa Kaeo Province was found at a high level. When considering each aspect, the one in relation to management was rated the highest, followed by appropriateness of work environment and work load, compensation and fringe benefits, relationship in the organization, job security and advancement, satisfaction, acceptance and respect, and work commitment, respectively.

In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that hired female staff had a higher level of work morale than their male counterparts. The hired staff, aged below 25, had a higher level of work morale than those, aged 25-29 and 30 onwards. The subjects holding an education higher than a bachelor's degree had a higher level of work morale than those having a bachelor's degree or lower than a bachelor's degree. The hired staff with 3-5 years of work length had a higher level of work morale than those with work length fewer than 3 years and more than 5 years. The subjects having an average amount of monthly income of 15,000-20,000 baht had a higher level of work morale than those earning below 10,000-15,000 baht and more than 20,000 baht onwards. Finally, the hired staff who performed based on assigned work demonstrated a higher level of work morale than those who were in a position of a general worker.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15
ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
วิธีการที่ใช้ในการศึกษา	39
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	46
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก	87
ภาคผนวก ข	95
ภาคผนวก ค	102
ภาคผนวก ง.....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	40
2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล	44
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	46
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการบริหารการจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม	48
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในหน่วยงาน.....	51
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน	54
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน	56
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	58
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ	59
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ	60
รักษาพระองค์กับชั้นยศ	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลา	62
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่ง	65
15 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	88
16 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระที่กำหนดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	22
3	โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	24
4	โครงสร้างการบริหารงานส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 มีสถานะเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่ในการบริหารกิจการภายในเขตจังหวัด โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายบริหาร มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีโครงสร้างราชการภายในประกอบด้วย 8 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือพนักงานจ้างที่ปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 มาตรา 45 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้บทบาท ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหาร จัดการงานในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจของการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย อันสำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ งบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากร มนุษย์หรือคนในองค์กรซึ่งมีบทบาทในเรื่องอัตราการลาออกที่สูงขึ้น นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญ

ของทุกองค์กรที่จะต้องเอาใจใส่ต่อปัญหานี้ จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงว่าจะทำอะไร ให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน หรือลาออกไปทำงานที่ใหม่ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น

อนึ่ง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ร่วมกับผู้บริหารที่มาจากทางเลือกตั้งสิ่งหนึ่งที่พบ คือ ระบบอุปถัมภ์ ระบบพวกพ้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จึงเกิดความสงสัย และตั้งคำถามขึ้นว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วว่าอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อีกทั้งผลการศึกษาที่ได้มายังสามารถถูกใช้ เป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่อไป

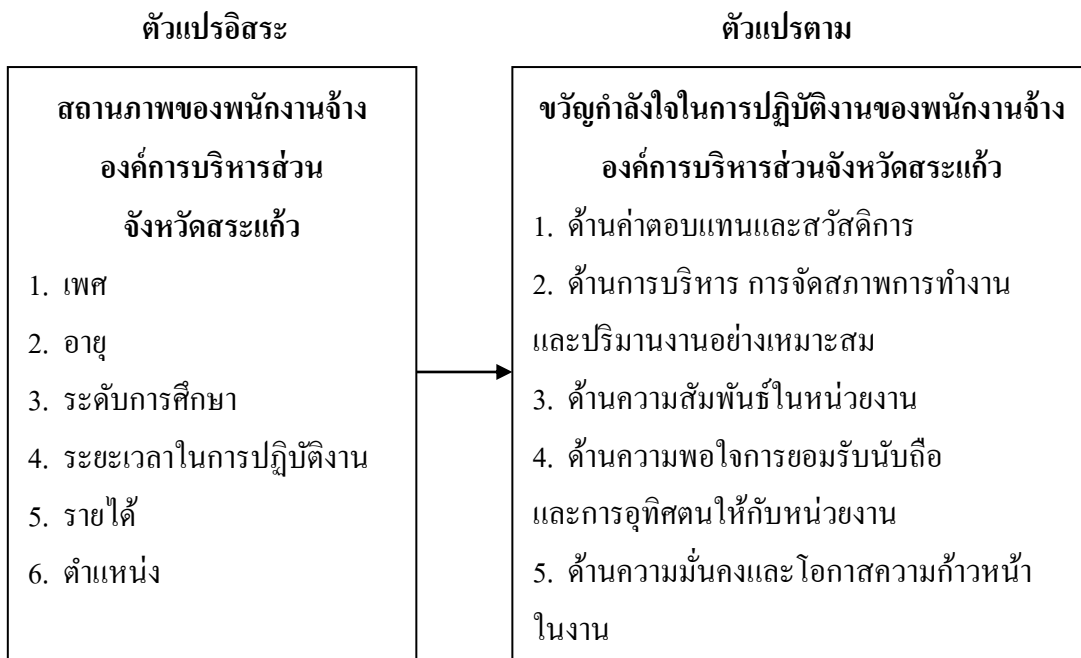
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยดำเนินการทบทวนทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้แนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ปรับปรุงเพิ่มเติมจากความคิดของ Davis and Robert (1967, p. 74) โดยที่ระบอบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ประยุกต์เข้ากับแนวทางการพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ศลิษา แหยมมัน (2550) ที่จัดแบ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน รายละเอียด

พิจารณาจากภาคผนวก ก (ตารางกรอบแนวคิด)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ให้สูงขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นได้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยศึกษาจากสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำนวน 121 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2557)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระทั่งวิเคราะห์สรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1-25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ในลักษณะที่เป็นทางจิตใจที่มีต่อหน่วยงานของตนอันสืบเนื่องมาจากสถานภาพแวดล้อมต่าง ๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ อันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจ ที่จะร่วมมือร่วมใจให้ประสบความสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกินกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ, การบริหารการจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม, ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน, ความพอใจการยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้กับหน่วยงาน, ความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้าในงาน

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงาน ทั้งในเรื่องของ ความเพียงพอต่อรายได้ ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สวัสดิการในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบของ เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง การรักษาพยาบาล ในยามเจ็บป่วย

2.2 การบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน

และผู้ร่วมงาน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความเป็นมิตร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่ม อันนำมาซึ่งการส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานและความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสำคัญ

2.4 ความพอใจการยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้กับหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนอง ได้แก่ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สภาพความพอใจในหน่วยงาน สภาพความพอใจในงาน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในองค์การ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ตลอดจนการระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2.5 ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับ ความรู้ ในการปฏิบัติงาน

3. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

4. บุคลากร หมายถึง พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

5. อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในวันที่ตอบแบบสอบถามวิจัย แบ่งเป็น การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาเต็มปีที่พนักงานจ้างได้ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

8. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้รับจริงเฉลี่ยในแต่ละเดือน แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป

9. ตำแหน่ง หมายถึง กลุ่มของตำแหน่งของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและประมวลรวบรวมแนวคิดทฤษฎี เอกสารวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow
 - 2.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor
 - 2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory)
 - 2.4 แนวคิดสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานของบาร์นาร์ด
 - 2.5 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two-factor theory)
 - 2.6 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.6.2 ทฤษฎีความพึงพอใจ
 - 2.6.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.6.4 ปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน
3. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
 - 3.1 ประวัติความเป็นมาของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
 - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
 - 3.3 โครงสร้างองค์การ และภารกิจหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
 - 3.4 ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว: ความแตกต่างระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขภาพกาย ความสบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

กานดา จันทรเยี่ยม (2546, หน้า 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

Webster (1968, p. 23) ได้ให้คำจำกัดความ ขวัญและกำลังใจหมายถึง สภาพทางจิตใจ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามก็อาจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชาความเฉยเมย ความหวาดระแวงการขาดความเชื่อมั่น เป็นต้น

อารยา เจริญกุล (2543, หน้า 3) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือ สิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

Negro (1968, p. 383) ให้คำนิยามขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

สมคิด บางโม (2546, หน้า 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้าง

ขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 241) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) และฝ่าฟัน

อุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาขององค์กร
4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการจะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ

ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

Flippo (1967, pp. 364-369) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจ เข้าไปทำนั้น ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิภาพร มาพบสุข (2540, หน้า 7) องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีขวัญดี และมีกำลังใจในการทำงาน ได้แก่

1. พนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานตามที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลต่อการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
2. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น ผู้นำมีความยุติธรรม บริหารงานตามหลักประชาธิปไตย ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การจัดนโยบายการจัดองค์กร และการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยให้พนักงานเกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การจัดสภาพการติดต่อสื่อสารที่ดี ย่อมช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาการมีสัมพันธภาพที่ดีย่อมนำมาซึ่งความเข้าใจ และมีกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. สภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดการการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเป็นประจำ

6. สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของพนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงย่อมไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสุขภาพดีย่อมมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน

7. การได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น การได้รับเงินเดือน การเลื่อนขั้น บำเหน็จรางวัล ความก้าวหน้า งานที่มั่นคง มีอาหารและน้ำดื่มที่มีราคาถูกลง มีการรักษาพยาบาลให้ในยามเจ็บป่วย มีรถรับส่งในระหว่างงานแต่ละวัน

สิ่งเหล่านี้ย่อมจูงใจให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด หากผู้บริหารเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบที่ดีย่อมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน

ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์ (2540, หน้า 241) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อของขวัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การ
2. สภาพของการทำงาน (Working condition)
3. โครงสร้างและความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม
4. การบริหารงานขององค์การ ระบบบริหาร
5. วิธีการในการนิเทศงาน
6. ความพอใจในหน้าที่งานที่กำลังปฏิบัติอยู่
7. การสื่อสารในองค์การ
8. เพื่อนร่วมงาน
9. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน
10. ความสามารถของหัวหน้างาน
11. พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และวิธีการบังคับบัญชา
12. การได้มีส่วนร่วมของพนักงาน
13. วิธีการควบคุมการปฏิบัติงาน
14. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ที่จะยึดเอาองค์ประกอบใดเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีการแสดงออกในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ

ความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่น ในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีในการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 139-140) ได้กล่าวว่าการศึกษเกี่ยวกับขวัญมีแบบวัด 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) การวัดขวัญที่เป็นแบบอัตนัย เป็นการทดสอบกลุ่มของความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่าสังคมนิยม (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ Moreno (1943 อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 139) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งหมายของการใช้สังคมนิยม ก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ตนไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม

วิธีการสังคมนิยมให้แต่ละคน ในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมนิยมสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้าบุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวกลุ่มบางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) นอกจากการใช้สังคมนิยมดังกล่าว ก็ได้มีการวัดขวัญโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมนิยม และแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้ขวัญได้ดี ตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตต่ำ

วัดณะ มหิพันธ์ (2544, หน้า 17-18) ได้เสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีสำคัญอยู่ 4 วิธีคือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้บัญชาและการควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอนแต่ข้อควรระวัง คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริงแต่เป็นการแสร้งทำ

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยเป็นฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้

มาก การสัมภาษณ์อาจจะทำเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจ หรือความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ จ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจหรืออาจทำเอง โดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร อยากรู้ก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

4. การเก็บบันทึก (Record keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยผลเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานเกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของคนงานเพราะการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ

5. ปัจจัยที่มีองค์ประกอบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นต้องประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอำนาจการตัดสินใจสายการบังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิอันพึงมีได้ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผลส่งต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยที่ขวัญและกำลังใจนั้น เป็นสภาวะทางจิต ดังนั้นนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี ซึ่งผู้ให้คำจำกัดความของขวัญและกำลังใจไว้มากมายดังกล่าวข้างต้นทำนองเดียวกันกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของแต่ละคน ย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีผู้เสนอปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันไว้มากมาย เช่น

Davis (1967, pp. 29-30) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหาร ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
6. การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่กอร์ปไปด้วยสารประโยชน์
10. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรมชาติ

Filippo (1967, pp. 368-369) พบว่า ความต้องการ (Want) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้น มีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ (Morale factor) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความต้องการที่มีความสำคัญ
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

ฉัฐพล ชันชไชย (2517, หน้า 11-12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ Davis and Robert (1967, p 74) ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย

8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่มากมายแล้วแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานองค์กรนั้น ๆ จะให้ความสำคัญด้านใดหรือใครจะมีความต้องการในด้านใด สิ่งสำคัญก็คือจะต้องพยายามสำรวจถึงความต้องการถึงคนแต่ละคนที่ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพวกเขา เพื่อจะได้แสวงหาทางสนองตอบความต้องการของเขาหรือปัจจัยดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหากเป็นเช่นนี้แล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบ แบบแผน
4. ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

เสนาะ ตีเขาว์ (2539, หน้า 299-300) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เป็นลักษณะ

ใหญ่ 3 อย่าง คือ

1. เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถที่จะเข้าใจของคณงานที่มีต่อสิ่งที่รู้เห็นมา สถานะและบทบาทของผู้ปฏิบัติ

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร เช่น การติดต่อสื่อสารและกระบวนการเกี่ยวกับวินัย สวัสดิการ หรือการปรึกษาแนะนำ การตัดสินใจ อุปนิสัยที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

3. เกิดจากสภาพแวดล้อม เช่น สมาคมแรงงาน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และคนอื่น สุขภาพของคณงาน

กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ โดยปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Davis and Robert (1967, p 74) และใช้กรอบแนวคิดของ สลิลยา แหยมมัน (2550) ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านการบริหาร การจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
4. ด้านความพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้กับหน่วยงาน
5. ด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้าในงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล ผู้ที่มีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมจะส่งผลต่อการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความรักและเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง พัฒนาอุปสรรคในยามคับขันได้

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ได้มีทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ องค์กรและผู้บริหารที่ดีจะต้องศึกษาและนำแนวคิด ทฤษฎี เหล่านี้มาประยุกต์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Maslow, McGreor, Vroom, Barnard, Herzberg, และแนวคิดที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1943 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศาวาน, 2550, หน้า 210-211) ได้ตั้งทฤษฎีจิตใจของมนุษย์ขึ้น มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์

ในขณะที่ พวงทอง ป็องภัย (2540 อ้างถึงใน สมเกียรติ พวงรอด, 2546, หน้า 28 และสมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 190-191) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Maslow ว่ามนุษย์เราเกิดมาพร้อมด้วย ความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์ด้านปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นการขั้นพื้นฐาน
2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีขีดเหนี่ยวทางใจปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมนรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น สามี-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self-esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการยอมรับจากสังคมพอใจและภูมิใจในตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-actualization needs)

เป็นความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรีต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 111) ได้อธิบายว่า ขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ด้วยทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของ

คน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำ ให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกประทับใจและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลอื่นจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วยกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎี ของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับ ชั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไป คือ เรื่องของสวัสดิการ

2. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1969, p. 10 อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544 หน้า 14-15) ทฤษฎี X ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะดังนี้ คือ

1. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้จะกระทำทันที เพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ

2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มิรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน

3. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่ อยากมีความมั่นคงรวมความแล้วทฤษฎีนี้ มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกาย แต่เพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้ จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจะสนใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับ คนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะ ถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงาน ของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิด โอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเองเขาจะเกิด ความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบ ความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มี คุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียวถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดีเปิด โอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ มิได้หมายความว่า

จะละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

3. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy theory)

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

V = Value หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัล ที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงาน ได้สำเร็จเขา ก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน
3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกันการจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจจากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้

ดังนั้น การที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับให้กระทำพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้น จะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

4. แนวคิดสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานของ Barnard

Barnard (1986, p. 128) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงการได้รับเกียรติโอกาสที่จะได้ตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือการมีโอกาสได้ทำงานได้อย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (Opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกที่ว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานเหมือนกัน
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (Condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกว่ามีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานเนื่องจาก “ขวัญ” เป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ

5. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two-factor theory)

Herzberg (1959, pp. 60-63) ได้อธิบายทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของคนในองค์กร โดย เฮิร์ซเบิร์ก ได้เน้นสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ เฮิร์ซเบิร์ก ได้ค้นพบว่าปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค่าจูน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารที่ดี (Policy and administration) คือ การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร ซึ่งต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงาน อย่างเป็นธรรมและไม่ซับซ้อน

1.2 การปกครองและควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล กิริยาท่าทาง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงาน ด้วยกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 สภาวะการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาวะกายภาพของงาน เช่น อากาศ ชั่วโมงทำงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีกับงาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและชื่นชอบ ในงานที่ทำ เป็นผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ๆ 5 ประการ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจ ในความสำเร็จของงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็น ถึงความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

2.4 โอกาสความก้าวหน้า (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2.5 ลักษณะของงาน (The work itself) งานที่มีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการทำงาน

สรุป Herzberg ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโดยมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานมักแก้ไขโดยปรับปรุงสภาพทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติ ดังนั้น เป็นการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่า ที่จะทำให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง

ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

1. ประวัติความเป็นมาของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 จัดตั้งจังหวัดสระแก้ว ขึ้นเป็นจังหวัดที่ 76 ของประเทศไทย เป็นผลทำให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วขึ้น โดยเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 โดยมีส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา มีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เรียกว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัด” ปลัดจังหวัดทำหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยตำแหน่ง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดครั้งแรกในจังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2538 มีสมาชิกสภาจังหวัด 24 คน

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 ทำให้มีการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศตามที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2540 และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วคนแรก คือ นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2541 และวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้มีมติเลือก นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามลำดับ จนถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547



ภาพที่ 2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (สมโชค ประยูรยวง, 2557)

ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสม สามารถบริหารงานตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งครบวาระเมื่อปี พ.ศ. 2555 และได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ซึ่งการเลือกตั้งครั้งนี้ นายทรงยศ เทียนทอง ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตจังหวัดสระแก้ว ให้เป็น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจนถึงปัจจุบัน

2. ลักษณะทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ ณ ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยมีพื้นที่เขตรับผิดชอบทั้งจังหวัดสระแก้ว 7,195.436 ตารางกิโลเมตรหรือ ประมาณ 4,496,962 ไร่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ โดยทางรถยนต์ประมาณ 256 กิโลเมตร และทางรถไฟระยะทางประมาณ 220 กิโลเมตร เป็นจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกของประเทศไทย มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอนาดิ จังหวัดปราจีนบุรี และอำเภอสนมชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบจนถึงลักษณะภูเขาสูงชัน ทางตอนเหนือมีลักษณะเป็นเนินสูงจนถึงภูเขา ได้แก่ อุทยานแห่งชาติปางสีดา ทางตอนใต้มีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาดจนถึงเนินเขามีสภาพเป็นป่าดงดิบ และป่าโปร่ง ได้แก่ ทิวเขาจันทบุรี ด้านตะวันออกลักษณะเป็นที่ราบ จนถึงลักษณะเนินเขา มีสภาพเป็นป่าโปร่ง ทางด้านตะวันตกเป็นที่ราบ โดยมีบริเวณอำเภอวัฒนานครเป็นสันปันน้ำ ทางตะวันตกลาดลงสู่อำเภอเมืองสระแก้ว ทางตะวันออกลาดลงสู่อำเภออรัญประเทศ

สภาพภูมิอากาศ

เป็นแบบฝนเมืองร้อน เฉพาะฤดูกาล (Tropical savanna climate) แบ่งออกเป็น 3 ฤดู

1. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-เดือนพฤษภาคม
2. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-เดือนกันยายน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย

1,296-1,539 มิลลิเมตร

3. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-เดือนกุมภาพันธ์ อากาศจะเย็นสบาย

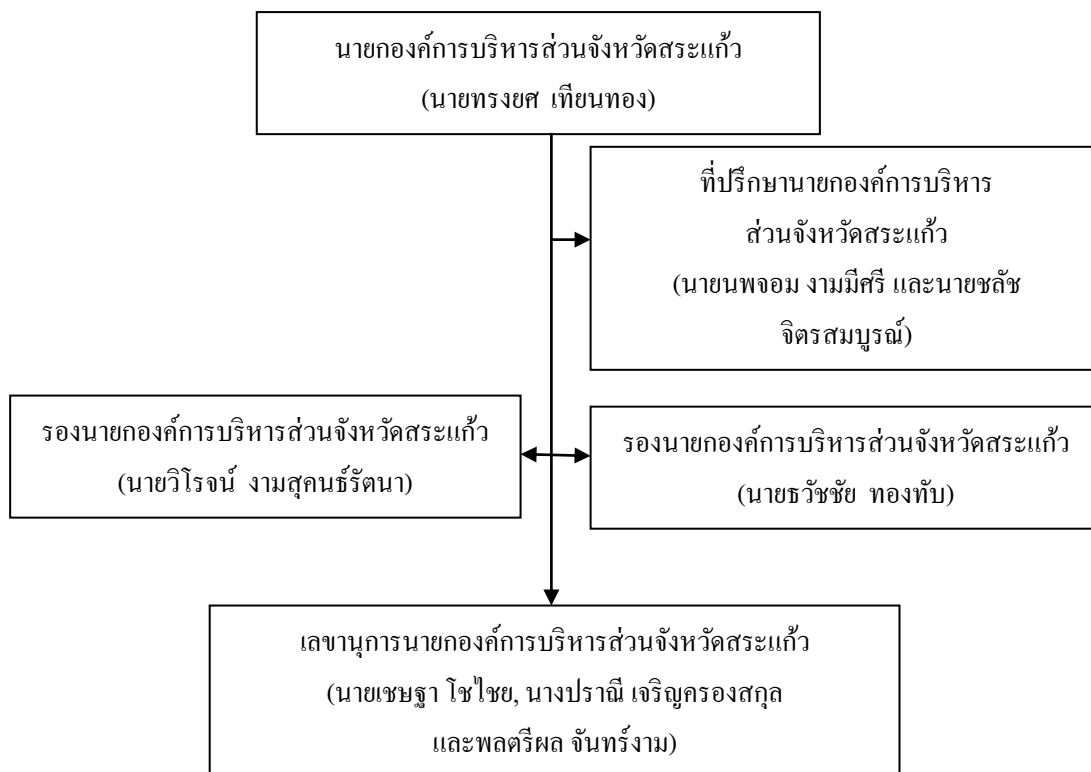
และมีหมอกในตอนเช้า

สภาพทางการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล และ 59 องค์การบริหารส่วนตำบล

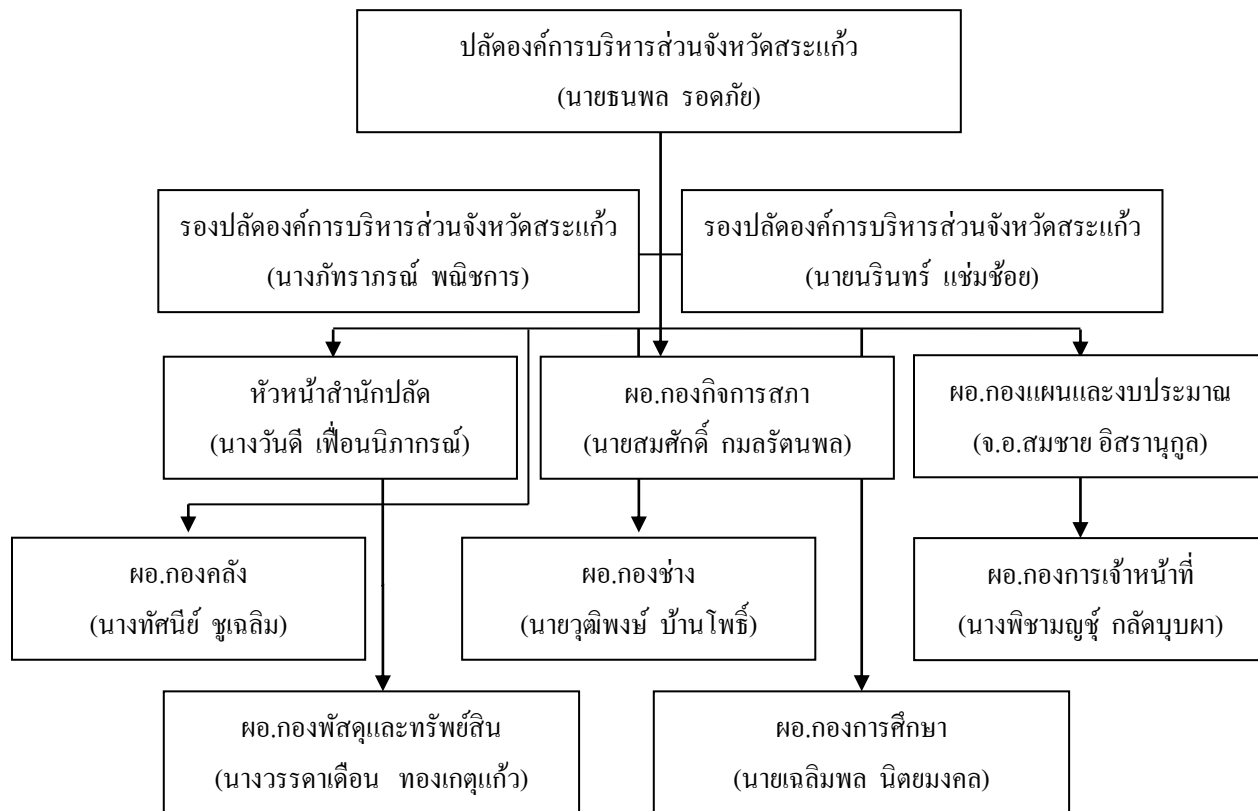
3. โครงสร้างองค์การและภารกิจหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีดังนี้
โครงสร้างฝ่ายบริหาร



ภาพที่ 3 โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2557)

โครงสร้างหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว



ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารงานส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
(กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2557)

นโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559 นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานไว้ 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐาน สะดวก
ปลอดภัย เพื่อรองรับการพัฒนาโครงข่ายด้านโลจิสติกส์

1.2 การดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม โครงสร้างมาตรฐาน เช่น ถนน
สะพาน คลอง

1.3 ส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองจังหวัด เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นระบบและมี
ประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาแหล่งน้ำ อ่างเก็บน้ำ ฝาย คู คลอง เพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดจนด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

1.5 สนับสนุนส่งเสริมด้านวิชาการ บุคลากร เครื่องจักรกล ให้กับหน่วยงานส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด เพื่อพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

2. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย เพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล ส่งเสริมการเรียน การสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก และการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

2.2 พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนทุกระดับชั้น ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ กิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอน จัดหาให้มีบุคลากรครูผู้สอนให้เพียงพอ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียน เด็ก เยาวชน ที่ต้องการ โอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ

2.4 ส่งเสริมทำนุบำรุงฟื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรม สนับสนุนให้ศาสนิกชนนำคำสอนหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจในการดำรงชีวิต

2.5 อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน ที่เป็นเอกลักษณ์ และมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ของจังหวัด

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬานันทนาการ สร้างจิตสำนึกให้เด็กเยาวชนรักกีฬา เพื่อห่างไกลจากยาเสพติด ตลอดจนจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาให้เพียงพอแก่เยาวชนและประชาชน

3. นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

3.1 ส่งเสริมนโยบายการจัดระเบียบสังคม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเครือข่าย ภาคประชาชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ซึ่งรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน “วาระแห่งชาติ”

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้ทันทั่วถึงที่สามารถเข้าถึงปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ หรือภัยพิบัติ

3.3 ให้การส่งเสริมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.4 เป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้างและจัดการปัญหาสุขภาพของคนในชุมชนได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

3.5 ส่งเสริมการดำรงชีวิตของประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้ประชาชนในจังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. นโยบายด้านการเกษตร

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูป การพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมปลูกพืชทางการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร คู่มาตรฐานสากล การปรับปรุงปัจจัยการผลิตให้มีประสิทธิภาพ

4.4 ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

4.5 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ ชนิด และราคาของสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

5. นโยบายด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้

5.1 สนับสนุนให้เกิดกระบวนการสร้างรายได้ ในระดับครัวเรือนตั้งแต่กระบวนการผลิตเพื่อบริโภคจนถึงการจำหน่ายผลผลิต เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 สนับสนุนประสานร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมด้านการพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น ยกกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน การสร้างนวัตกรรมสินค้าซึ่งใช้ทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาชาวบ้าน เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง โดยเฉพาะงานด้านหัตถกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน

5.3 ส่งเสริมระบบสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน องค์กรชุมชนในจังหวัดให้เข้มแข็งเพื่อสร้างอำนาจต่อรองทั้งทางด้านการผลิตและการตลาด

5.4 สนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้มีศักยภาพเสริมสร้างองค์ความรู้ในท้องถิ่น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพสินค้าและสร้างรายได้

6. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1 พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ตลอดจนฟื้นฟูอนุรักษ์บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการปลูกป่าเพื่อลดปัญหาโลกร้อน รมรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในจังหวัดสระแก้ว อนุรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

7. นโยบายด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

7.1 ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ฟื้นฟูการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความอุดมสมบูรณ์

7.2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางทางการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน

7.3 ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว ด้วยการฟื้นฟูและจัดระเบียบเพื่อคงสภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม และหลากหลายโดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

7.4 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลาย เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักท่องเที่ยวเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้างงาน สร้างรายได้

7.5 ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวทางด้านความปลอดภัย

8. นโยบายด้านการพัฒนาตลาดการค้าชายแดน (ตลาดโรงเกลือ)

8.1 พัฒนาตลาดการค้าตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา (ตลาดโรงเกลือ) ให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

8.2 สนับสนุนการจัดระบบโลจิสติกส์ ให้สามารถดำเนินการขนส่งและกระจายสินค้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

8.3 สนับสนุนการค้าให้เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีน และพัฒนาผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ สร้างเครือข่ายการค้าสู่อินโดจีน

8.4 อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการที่ตลาดโรงเกลือ โดยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริการทางการเงิน การบริการ

ด้านการสื่อสาร

8.5 พัฒนากองอำนาจการตลาดโรงเกลือเป็นศูนย์บริการร่วมสำหรับบริการนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการค้า

8.6 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP สำหรับบริการนักท่องเที่ยว และเป็น การเพิ่มช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้กับประชาชนอีกด้านหนึ่ง

9. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

9.1 บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล โดยวางแผน ตรวจสอบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เกิดความสุจริต และมีประสิทธิภาพ

9.2 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ร่วมเสนอความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไข และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

9.3 พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นศูนย์รวมแหล่งข้อมูลท้องถิ่น สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิผล

9.4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ การให้บริการประชาชน และเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งป้องกันและควบคุมกำกับดูแล การปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชน

9.5 ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการและเครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

9.6 รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

9.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนขึ้น เป็นองค์กรภาคประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถมีกิจกรรมทางการเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

4. ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สระแก้ว: ความแตกต่างระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง

4.1 เพื่อเปิดโอกาสและจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

4.2 มีบัญชีหลากหลายตามกลุ่มลักษณะงาน โดยมีอัตราเงินเดือน 6 บัญชีตามกลุ่มงาน

4.3 ใช้บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเป็นฐานในการกำหนดเฉพาะ พนักงานราชการประเภททั่วไป โดยปรับจากฐานเพิ่มขึ้น 20% เพื่อชดเชยบำเหน็จ สวัสดิการต่าง ๆ และการประกันสังคม

4.4 สะท้อนถึงอัตราตลาด ขนาดของงาน พิจารณารัตนา และความสามารถในการจ่ายของภาครัฐจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์ ดังนี้

4.4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ขึ้นอยู่กับกลุ่มงานพนักงานราชการ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

4.4.1.1 ค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงาน

4.4.1.2 ค่าตอบแทนพิเศษ

4.4.1.3 ค่าครองชีพพิเศษ

4.4.1.4 ค่าตอบแทนวิชาชีพ

4.4.1.5 ค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

4.4.1.6 ค่าตอบแทนระหว่างลา

4.4.1.7 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

4.4.1.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

4.4.1.9 ค่าเบี้ยประชุม

4.4.2 สิทธิประโยชน์ ได้แก่

4.4.2.1 การลา 5 ประเภท คือ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร ลาพักผ่อน และลาเพื่อไปตรวจเลือกเพื่อเตรียมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร

4.4.2.2 สิทธิในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.4.2.3 สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม

4.4.2.4 สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจะกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศลิษา แหยมมัน (2550) เรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลกและเพื่อศึกษาปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลกประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 12 แห่ง 214 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลกประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารผู้บริหาร ท้องถิ่นมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่ไม่มีความเหมาะสมด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานบุคลากรขาดความรักความสามัคคี ด้านความพึงพอใจในการทำงานพนักงานเทศบาลไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงานมีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการได้รับเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

วัลลภา ละออเอี่ยม (2552) เรื่องการศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 175 คน คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า

บทบาทการเป็นผู้นำการเป็นนักวิชาการการเป็นผู้นิเทศงานการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้ประสานงานและการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครุร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัว พบว่ามีเพียงบทบาทการเป็นผู้นำการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและการเป็นนักวิชาการเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยบทบาททั้ง 3 ดังกล่าว ร่วมกันสามารถกำหนดค่าความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ประมาณร้อยละ 76 ($R^2 = .762$) ส่วนบทบาทการเป็นผู้นำการเป็นผู้นิเทศงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจไม่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

บุญมา อัครแสง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 282 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ 0.93 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านเงินเดือน (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (4) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (5) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ (6) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.654 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 42.80

ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สมพงษ์ ไกรสร ใจศรี (2551) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ และเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

และพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์และในโรงเรียน ที่สังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 330 คน โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกัน

รณชพร ราชโสม (2555) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีการมุ่งหมาย เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9047 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้สึที่ดีในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน
ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากร
ในหน่วยงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ความรู้สึก
พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับอัตราเงินเดือน
ให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรปรับปรุง
วิธีการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ควรเน้นที่ผลงาน ทั้งเรื่องคุณภาพ
และประสิทธิภาพ และควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ
ให้สูงขึ้นตามลำดับ

พณินญา นาคาแสง (2550) เรื่องการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง
ความยุติธรรมความเสมอภาคและความมั่นคงเพื่อให้ทุกคนเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจกับการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับการปฏิบัติงานและสร้างสมการพยากรณ์ขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวพยากรณ์
กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสหสัมพันธ์พหุคูณ
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโดยรวมอยู่ในระดับมากปัจจัย
จูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ
53.9 และเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Y = 53.138 + 2.637H + .176M$

3. ปัจจัยจูงใจรายด้าน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ทำกับ
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ จำนวน

4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ที่ได้รับด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.1 และเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $YM = 51.912 + 2.789 M3 + .761M4 + .838M6 - .635M1$

4. ปัจจัยค่าจุนรายด้าน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับด้านความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด นอกจากนี้ ปัจจัยค่าจุน ทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57.1 และเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $YH = 80.533 + 1.930H6 + .448H1 + 1.702H4 + .920H5 - .629 H2 - 1.593 H3$

โดยสรุปพนักงานราชการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ซึ่งข้อเสนเทศที่ได้นี้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้หาแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนรวมถึงการพัฒนาบุคลากรทุกด้านเพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สุรชาติพิศ บุญเสมอ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี (2) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะ ที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) คือ ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ รองลงมา ($\bar{X} = 3.73$) คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.04$) คือ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

สำหรับปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พบว่า เพศ มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีค่าแตกต่างกัน

ทองดี กุศลศิริ (2550) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ (2) ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านงานที่ทำ ด้านการบริหาร และด้านทางสังคม การศึกษาเชิงปริมาณ มีประชากรจำนวน 153 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม เมื่อเก็บข้อมูลแล้ว นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก สำหรับขวัญกำลังใจที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน ด้านทางสังคมอยู่ในระดับมาก สำหรับขวัญกำลังใจในด้านการบริหาร และด้านงานที่ทำ อยู่ในระดับน้อย

3. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับน้อยกว่าข้าราชการ

สร้อยญา มิ่งเมือง (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี (2) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี จำนวน 177 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประชากรจำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS มาใช้ในการวิเคราะห์ทำการอ่านค่าข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย เป็นจำนวนร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอ น้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 76.8 คือ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความเพียงพอของรายได้ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยและความก้าวหน้า ด้านมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ของพนักงานตามลำดับ

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอ น้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.70 คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี และด้านการขอโอน (ย้าย) ตามลำดับ

ชรียากร เผ่าศิริ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 315 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามัคคี ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับองค์การ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 8 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเท่ากับ 0.867 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 75.20 ($r=0.867, R^2=0.752$) ซึ่งสามารถนำไปเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้ $Y = 11.290 + (-15.402)X_{1,1} + 16.213X_{1,3} + 1.165_{1,5} + 12.143X_{2,1} + 8.480X_{2,2} + (-11.583)X_{2,3} + (-7.256)X_{2,4} + 0.793X_{2,5}$

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ งานเท่าเทียมกันไม่ควรให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความสามารถสูง ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีหลักเกณฑ์หรือกติกาในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ ควรกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่มีความเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายขององค์การให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะทางและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการที่ใช้การศึกษา
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 121 คน (ข้อมูลบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พุศศิกายน 2558) รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2557)

ลำดับ	ชื่อหน่วยการบริหาร	จำนวนประชากร
1	สำนักปลัด	12
2	กองกิจการสภา	2
3	กองแผนและงบประมาณ	1
4	กองคลัง	7
5	กองช่าง	76
6	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	14
7	กองพัสดุและทรัพย์สิน	4
8	กองการเจ้าหน้าที่	5
รวม		121

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ตำแหน่ง มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และข้อคำถามแบบระบุคำตอบ (Completion test) รวมทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 42 ข้อ ลักษณะของคำตอบเป็นแบบ Likert scale โดยกำหนดค่า ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบร่างสอบถามนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ
2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องวัดเพียงใด จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ดร.ชิตพล ชัยมะดัน	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2.2 นางพิชามญช์ กลัดบุบผา	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2.3 นายสมโชค ประยูรยวง	ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

3. ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item-objective congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี IOC < 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถ้าค่า IOC มีค่ามากกว่า .05 ถือว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้ โดยใช้สูตร (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 170-171) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ตำบลไม้เถ็ด อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราซ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 167) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

5. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเข้าไปดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 7-30 ธันวาคม พ.ศ. 2558

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 121 ชุด โดยเก็บแบบสอบถามคืนได้เต็มจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
 2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้เกณฑ์และแปลความหมาย อยู่ในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 134-135)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวน (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตามชุดคำสั่งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัย “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากประชากรพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 121 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล

สภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	52.89
หญิง	57	47.11
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	53	43.80
25-29 ปี	41	33.88
30 ปีขึ้นไป	27	22.31

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	56.20
ปริญญาตรี	46	38.02
สูงกว่าปริญญาตรี	7	5.79
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	75	61.98
3-5 ปี	25	20.66
5 ปีขึ้นไป	21	17.36
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	36	29.75
10,000-15,000 บาท	66	54.55
15,001-20,000 บาท	14	11.57
มากกว่า 20,001 บาท	5	4.13
ตำแหน่ง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	54	44.63
พนักงานจ้างทั่วไป	67	55.37
รวม	121	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.89 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.80 รองลงมา คือ 25-29 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.88 และ 22.31 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 56.20 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 38.02 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.79 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 61.98 รองลงมา คือ 3-5 ปี ร้อยละ 20.66 และ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.36 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 54.55 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 15,001-20,000, มากกว่า 20,001 บาท ร้อยละ 29.75, 11.57, 4.13 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

ร้อยละ 55.37 รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 44.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(N = 121)

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ จริงในการปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบันเพียงพอ และเหมาะสม ต่อการครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	47 (38.84)	74 (61.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	.49	มาก ที่สุด	1
2. ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ที่ท่านมีอยู่	24 (19.83)	77 (63.64)	20 (16.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	.60	มาก	5
3. ปริมาณงานที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	31 (25.62)	65 (53.72)	25 (20.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	.68	มาก	4
4. ท่านมีความพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาล ในยามเจ็บป่วย เป็นต้น	41 (33.88)	79 (65.29)	1 (0.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	.49	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. หน่วยงานที่ท่าน สังกัดอยู่ได้จัดสวัสดิการ ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และตอบสนองต่อ ความต้องการบุคลากร เป็นสำคัญ	36 (29.75)	71 (58.68)	14 (11.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.18	.62	มาก	๓
	ภาพรวม					4.20	.35	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการในภาพรวม มีขวัญกำลังใจมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ($\sigma = .35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม ต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ($\sigma = .49$) รองลงมา คือ ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.33 ($\sigma = .49$) และสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($\sigma = .60$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขั้วกำกับใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการบริหาร
การจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม

(N = 121)

ด้านการบริหาร การจัดการสภาพ การทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. สถานที่ทำงาน ของท่าน มีความพร้อม และถูกต้องตาม สุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ	27 (22.31)	73 (60.33)	21 (17.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	.630	มาก	10
7. หน่วยงานของ ท่านมีการกำหนด ชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสม	46 (38.02)	68 (56.20)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	.580	มากที่สุด	6
8. หน่วยงาน ของท่านมีการจัด ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เป็นประจำ	51 (42.15)	63 (52.07)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	.592	มากที่สุด	3
9. หน่วยงาน ของท่านมีอุปกรณ์ ในกาติดต่อสื่อสาร ที่สะดวก และรวดเร็วจน ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ในการทำงาน สูงสุด	40 (33.06)	67 (55.37)	14 (11.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	.635	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการบริหาร การจัดการสภาพ การทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. ท่านได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ ที่ตรงกับ ความถนัดความรู้ และความสามารถ ของท่าน	67 (55.37)	54 (44.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.55	.499	มากที่สุด	1
11. ท่านมีแรงจูงใจ และความสนใจ อย่างมากในงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่	29 (23.97)	85 (70.25)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.18	.516	มาก	8
12. ท่านมักจะเกิด ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใน กิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่ท่าน สังกัดอยู่เสมอ	63 (52.07)	58 (47.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	.502	มากที่สุด	2
13. ปริมาณงาน ที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้น มีความเหมาะสม กับตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	47 (38.84)	68 (56.20)	6 (4.96)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	.571	มากที่สุด	5
14. ท่านตระหนัก อยู่เสมอว่าปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องควบคู่ไปกับ คุณภาพของงาน ที่ท่านดำเนินการอยู่	63 (52.07)	45 (37.19)	7 (5.79)	6 (4.96)	0 (0.00)	4.36	.806	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการบริหาร การจัดการสภาพ การทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
15. ปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบ ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม จนสามารถมีเวลา ให้กับครอบครัวได้	42 (34.71)	65 (53.72)	8 (6.61)	6 (4.96)	0 (0.00)	4.18	.764	มาก	9
ภาพรวม						4.31	.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการบริหารการจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = .29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงกับความรู้และความสามารถ เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ($\sigma = .499$) รองลงมาคือ การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่สังกัดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.52 ($\sigma = .502$) และลำดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานมีความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ($\sigma = .630$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน

(N = 121)

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
16. ท่านและสมาชิก ในหน่วยงานมัก ร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำ	31 (25.62)	71 (58.68)	19 (15.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	.638	มาก	7
17. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้ ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	29 (23.97)	65 (53.72)	27 (22.31)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	.683	มาก	10
18. ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่ยินดีรับฟัง ความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (8.26)	96 (79.34)	15 (12.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	.455	มาก	11
19. ผู้บังคับบัญชา ของท่านมักจะ ให้การส่งเสริม และช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	22 (18.18)	84 (69.42)	15 (12.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	.552	มาก	9
20. หน่วยงาน ของท่านจัดสภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยสร้าง สัมพันธภาพที่ดี เกิดขึ้นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	21 (17.36)	93 (76.86)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12	.469	มาก	5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
21. หน่วยงาน ของท่านมี การติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างบุคลากร ในระดับเดียวกัน เพื่อปรึกษาหารือ ในการทำงาน ร่วมกัน	34 (28.10)	73 (60.33)	14 (11.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	.610	มาก	3
22. ท่านมั่นใจว่า เพื่อนร่วมงาน มีความสามารถที่จะ ช่วยท่าน ในการทำงานได้	36 (29.75)	64 (52.89)	21 (17.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12	.678	มาก	4
23. ความสัมพันธ์ ระหว่างท่าน และบุคลากร คนอื่น ๆ ในหน่วยงานเป็นไป ด้วยดีไม่เกิด ความบาดหมาง ซึ่งกันและกัน	32 (26.45)	82 (67.77)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	.531	มาก ที่สุด	2
24. ความสำเร็จ ในการทำงาน รวมกันเป็นกลุ่มคือ หัวใจใน การปฏิบัติงาน ของท่าน	22 (18.18)	92 (76.03)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12	.476	มาก	6
25. หน่วยงาน ของท่านมักจะ รวมตัวเป็นกลุ่ม หรือทีมงาน ในการทำงานอยู่ เป็นประจำ	34 (28.10)	73 (60.33)	14 (11.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	.610	มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
26. ท่านมีความพึงพอใจ ในการทำงานกับ กลุ่มงานที่ท่าน ได้ปฏิบัติงาน ร่วมด้วย	34 (28.10)	79 (65.29)	8 (6.61)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	.551	มากที่สุด	1
27. ท่านและสมาชิก ในหน่วยงาน มีความเป็นมิตร และช่วยเหลือใน การทำงานซึ่งกัน และกัน	33 (27.27)	65 (53.72)	23 (19.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	.678	มาก	8
	ภาพรวม					4.11	.22	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ($\sigma = .22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ($\sigma = .551$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีไม่เกิดความบาดหมางซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ($\sigma = .531$) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.96 ($\sigma = .455$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความพึงพอใจ
การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน

(N = 121)

ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้ หน่วยงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
28. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อ การทำงานของ หน่วยงานท่านประสบ ผลสำเร็จ	28 (23.14)	93 (76.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	.423	มาก ที่สุด	3
29. ตำแหน่งงาน ของท่านสร้างความ ภาคภูมิใจให้แก่ตัวท่าน เองและเป็นที่ยอมรับ ในสังคมวงกว้าง ทั้งในระดับหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน	47 (38.84)	67 (55.37)	7 (5.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	.583	มาก ที่สุด	1
30. ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	44 (36.36)	49 (40.50)	20 (16.53)	8 (6.61)	0 (0.00)	4.07	.892	มาก	4
31. ท่านมีความรู้ ความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่ง ในของหน่วยงานได้ เป็นอย่างดี	9 (7.44)	90 (74.38)	22 (18.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	.497	มาก	6
32. ท่านมักรู้สึกเสียใจ เมื่อผลงานของกลุ่มหรือ องค์การไม่สามารถ บรรลุผลสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้	15 (12.40)	83 (68.60)	15 (12.40)	8 (6.61)	0 (0.00)	3.87	.706	มาก	7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้ หน่วยงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
33. ท่านพร้อมที่จะ ทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติหน้าที่ ของท่านเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของกลุ่มหรือ องค์กรเป็นสำคัญ	14 (11.57)	62 (51.24)	45 (37.19)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	.652	มาก	๑๐
34. ท่านกล้าที่จะเผชิญ กับอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่อ ความยากลำบาก	20 (16.53)	80 (66.12)	13 (10.74)	8 (6.61)	0 (0.00)	3.93	.732	มาก	5
35. ท่านและสมาชิก ในองค์กร ต่างมีความพอใจที่จะ ช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	42 (34.71)	67 (55.37)	12 (9.92)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	.623	มากที่สุด	2
36. ท่านมีความพอใจ ในงานที่ท่านทำอยู่	9 (7.44)	81 (66.94)	31 (25.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.82	.548	มาก	9
37. ท่านมักรู้สึก กระตือรือร้น ในการปฏิบัติที่ท่าน รับผิดชอบอยู่เสมอ	20 (16.53)	58 (47.93)	43 (35.54)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.82	.699	มาก	8
	ภาพรวม					3.99	.31	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความพึงพอใจ
การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน พบว่าในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ($\sigma = .31$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและเป็นที่ยอมรับในสังคม วงกว้างทั้งในระดับหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ($\sigma = .583$) รองลงมา คือ สมาชิกในองค์กรต่างมีความพอใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ($\sigma = .623$) และลำดับสุดท้าย คือ ความพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\sigma = .652$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน

(N = 121)

ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
38. ในการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย	24 (19.83)	74 (61.16)	23 (19.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.01	.626	มาก	5
39. ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้สร้าง ความก้าวหน้าในชีวิต การงานให้แก่ท่าน	33 (27.27)	72 (59.50)	16 (13.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	.623	มาก	2
40. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่	21 (17.36)	85 (70.25)	15 (12.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	.545	มาก	4
41. ท่านสามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง ได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในระดับเดียวกัน	26 (21.49)	78 (64.46)	17 (14.05)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.07	.594	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
42. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรม โดยอาศัยระบบคุณธรรม หรืออิงความสามารถ เป็นหลัก	36 (29.75)	85 (70.25)		0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	.459	มาก ที่สุด	1
	ภาพรวม					4.11	.30	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ($\sigma = .30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรมโดยอาศัยระบบคุณธรรมหรืออิงความสามารถเป็นหลัก เป็นอันดับที่ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 ($\sigma = .459$) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้สร้างความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานให้แก่ตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.14 ($\sigma = .623$) และลำดับสุดท้ายคือ ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ย 4.01 ($\sigma = .626$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	N = 121		แปลความ	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.20	.35	มาก	2
2. ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงาน และปริมาณงานอย่างเหมาะสม	4.31	.29	มากที่สุด	1
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.11	.22	มาก	3
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน	3.99	.31	มาก	5
5. ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ในงาน	4.11	.30	มาก	4
ภาพรวม	4.14	.19	มาก	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ($\sigma = .19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = .29$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ($\sigma = .35$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\sigma = .22$) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\sigma = .30$) และด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ($\sigma = .31$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.23	.38	มากที่สุด	4.16	.30	มาก
2. ด้านการบริหาร การจัดสภาพ การทำงานและปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	4.32	.27	มากที่สุด	4.30	.31	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.09	.14	มาก	4.14	.28	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับ นับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน	3.92	.35	มาก	4.08	.22	มาก
5. ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	4.00	.33	มาก	4.24	.20	มากที่สุด
ภาพรวม	4.11	.17	มาก	4.18	.20	มาก

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวม พนักงาน
จ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศ
ชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศชาย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน
และสวัสดิการมากกว่าเพศหญิง

เพศชาย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงาน
และปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่าเพศหญิง

เพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์
ในหน่วยงานมากกว่าเพศชาย

เพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ
การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่าเพศชาย

เพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า
ในงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ

ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานใน การปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว	อายุ								
	ต่ำกว่า 25 ปี			25-29 ปี			30 ปีขึ้นไป		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	4.24	.34	มากที่สุด	4.12	.35	มาก	4.23	.35	มากที่สุด
2. ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	4.50	.14	มากที่สุด	4.15	.29	มาก	4.18	.27	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	4.18	.15	มาก	4.04	.32	มาก	4.08	.06	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตน ให้หน่วยงาน	4.04	.40	มาก	4.01	.20	มาก	3.89	.18	มาก
5. ด้านความมั่นคง และโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	4.28	.17	มากที่สุด	3.98	.36	มาก	3.99	.25	มาก
รวม	4.25	.10	มากที่สุด	4.06	.23	มาก	4.07	.13	มาก

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม พนักงาน

จ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

อายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมากกว่าอายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป

อายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่าอายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป

อายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงานมากกว่าอายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป

อายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่าอายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป

อายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าอายุ 25-29 ปี และ อายุ 30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	4.19	.34	มาก	4.20	.37	มาก	4.23	.29	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารการจัด สภาพการทำงานและปริมาณ งานอย่างเหมาะสม	4.30	.29	มากที่สุด	4.33	.29	มากที่สุด	4.24	.30	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	4.10	.21	มาก	4.13	.24	มาก	4.17	.13	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน	3.96	.31	มาก	4.04	.31	มาก	4.04	.17	มาก
5. ด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.06	.30	มาก	4.17	.30	มาก	4.23	.27	มากที่สุด
รวม	4.12	.19	มาก	4.17	.19	มาก	4.18	.18	มาก

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
	น้อยกว่า 3 ปี			3-5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	4.13	.33	มาก	4.34	.29	มากที่สุด	4.25	.40	มากที่สุด
2. ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	4.36	.27	มากที่สุด	4.24	.29	มากที่สุด	4.22	.31	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
	น้อยกว่า 3 ปี			3-5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
3. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	4.08	.26	มาก	4.23	.11	มากที่สุด	4.08	.11	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน	4.00	.35	มาก	4.03	.16	มาก	3.91	.25	มาก
5. ด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้า ในงาน	4.14	.31	มาก	4.18	.23	มาก	3.95	.29	มาก
รวม	4.14	.19	มาก	4.21	.16	ที่สุด	4.08	.17	มาก

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปีและ 5 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจการยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปีและ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001-15,000 บาท			15,001-20,000 บาท			มากกว่า 20,001 บาท		
	ระดับ		ระดับ	ระดับ		ระดับ	ระดับ		ระดับ	ระดับ		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.14	.29	มาก	4.22	.38	มากที่สุด	4.31	.33	มากที่สุด	3.96	.22	มาก
2. ด้านการบริหารการจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม	4.29	.26	มากที่สุด	4.36	.29	มากที่สุด	4.16	.24	มาก	4.24	.34	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.10	.18	มาก	4.11	.25	มาก	4.16	.17	มาก	4.05	.07	มาก
4. ด้านความพึงพอใจการยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน	4.01	.32	มาก	3.98	.32	มาก	4.08	.21	มาก	3.86	.21	มาก
5. ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.06	.30	มาก	4.15	.30	มาก	4.17	.28	มาก	3.88	.27	มาก
รวม	4.12	.17	มาก	4.16	.20	มาก	4.18	.17	มาก	4.00	.07	มาก

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,001 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่ารายได้ต่ำเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่ง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	ตำแหน่ง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ระดับ	พนักงานจ้างทั่วไป		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.20	.37	มาก	4.19	.33	มาก
2. ด้านการบริหาร การจัดสภาพ การทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม	4.33	.28	มากที่สุด	4.29	.29	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.12	.23	มาก	4.10	.21	มาก
4. ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน	4.02	.30	มาก	3.97	.31	มาก
5. ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	4.14	.31	มาก	4.09	.29	มาก
รวม	4.16	.19	มาก	4.13	.18	มาก

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารการจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจการยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประชากรที่ใช้คือ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 121 คน ในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการแจกและเก็บแบบสอบถามได้เต็มจำนวนร้อยละร้อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ซึ่งผลการศึกษาสรุปลงได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น และสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่

2.2 ด้านการบริหาร การจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความถนัดความรู้ และความสามารถ เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่สังกัดอยู่เสมอ และลำดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานมีความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ไม่เกิดความบาดหมางซึ่งกันและกัน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเอง และเป็นที่ยอมรับในสังคมกว้างทั้งในระดับหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมา คือ สมาชิกในองค์กรต่างมีความพอใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ และลำดับสุดท้าย คือ ความพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ

2.5 ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรมโดยอาศัยระบบคุณธรรมหรืออิง

ความสามารถเป็นหลัก เป็นอันดับที่ 1 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้สร้างความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานให้แก่ตนเอง และลำดับสุดท้าย คือ ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงาน ได้โดยง่าย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

3.2 อายุ พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 25-29 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าระดับ การศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี

3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท, ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป

3.6 ตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป

อภิปรายผล

การวิจัย “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว” ได้ศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จากการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวม พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อทำการจัดอันดับ พบว่า พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านการบริหาร การจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตน ให้หน่วยงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศลิษา แหยมมัน (2550) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไชศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการบริหาร การจัดการสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม ในภาพรวม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถและความรู้ และความสามารถ” มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ประเด็น “การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรม

ต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่สังกัดอยู่เสมอ” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ ประเด็น “สถานที่ทำงานมีความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของพนักงานทำให้เข้าใจในงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ดีในฝ่ายงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Davis and Robert (1967, p. 74) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร อย่างเพียงพอ ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับงานการศึกษาของ สมพงษ์ ไกรสร ไชศรี (2551) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ ธนัษพร ราชโสม (2555) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้สึกที่ดีในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวม มีขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ประเด็น “ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น” มีขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานในปัจจุบันพนักงานจ้าง ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Davis and Robert (1967, p. 74) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความเพียงพอต่อรายได้ สวัสดิการในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัชร ราชโสม (2555) วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้สึกที่ดีในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับ สติยา แหม่มมัน (2550) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น “ความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ประเด็น “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีไม่เกิดความบาดหมางซึ่งกันและกัน” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นกลุ่มมีความสามัคคีเข้าใจ

ในงานที่ทำร่วมกัน ทำให้หน่วยงานไม่เกิดความหมาดหมองกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Davis and Robert (1967, p. 74) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ ศลิษา แหม่มมั่น (2550) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2551) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการบริหารด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ธนัชร ราชโสม (2555) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้สึกที่ดีในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น “การพิจารณาความดี

ความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรมโดยอาศัยระบบคุณธรรมหรืออิงความสามารถเป็นหลัก” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ประเด็น “ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้สร้างความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานให้แก่ตนเอง” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินงานมีความยุติธรรมตรงกับหลักในการทำงาน ทำให้อยู่ได้และมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Davis and Robert (1967, p. 74) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสลิษา แหยมมัน (2550) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ทองดี ภูลศิริ (2550) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก สำหรับขวัญกำลังใจที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยธนัชพร ราชโสม (2555) วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความรู้สึกที่ดีในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาในความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึก

ที่ตีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย สมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2551) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น “ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและเป็นที่ยอมรับในสังคมวงกว้างทั้งในระดับหน่วยงานและนอกหน่วยงาน” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ประเด็น “สมาชิกในองค์กรต่างมีความพอใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ประเด็น “ความพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ” มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานจ้างทำงานในตำแหน่งที่ถนัดมีความภูมิใจที่ได้รับ มีความพร้อมที่จะทำงานให้กับหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Davis and Robert (1967, p. 74) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สภาพความพอใจในงาน สภาพความพอใจในหน่วยงาน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศลิษา แหยมมัน (2550) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยสมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2551) วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ทองดี กุลศิริ (2550) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ในด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย

2. ผลเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

การศึกษาคั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สูงกว่า พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่เป็นเพศชายอาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานจ้างเพศหญิงมีการทำงานที่ดีกว่าและมีการพูดคุยเข้าใจกันได้ดีกว่า พนักงานจ้างที่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไชศรี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า เพศหญิง มีสถานภาพการทำงานมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติพย์ บุญเสมอ (2550) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เพศ มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุ พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างที่มีช่วงอายุ 25-29 ปี และพนักงานจ้างที่มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ทั้งนี้จะเป็นเพราะช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี นั้น มีการทำงานที่ดีกว่าเพราะเพิ่งได้เข้ารับการทำงานที่ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไชศรี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่าพนักงานที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติพย์ บุญเสมอ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด เมื่อทดสอบทางสถิติปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น คือ อายุแตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ไม่มีผลทำให้ขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีการทำงานและตำแหน่งที่ดีกว่าและได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า พนักงานเทศบาลมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสถานภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างใดก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุชาติพิศ บุญเสมอ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะในการปฏิบัติงาน ช่วง 3-5 ปี นั้น เป็นช่วงเวลาที่ดีในการทำงานมากกว่าระดับในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ดีตามผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุชาติพิศ บุญเสมอ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 15,001-20,000 บาท มีรายได้ ที่เพียงพอหรือคุ้มค่าในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ดีตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิศ บุญเสมอ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย

ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

2.6 ตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีการทำงานที่ดีกว่า และได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากว่าตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดี กุลศิริ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานการศึกษาของ สุรชาติ บุญเสมอ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวม พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย สามารถนำผลการศึกษามาจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายและแผนเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานจ้างปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องไม่สับสน มีความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน ความพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน ในการปฏิบัติหน้าที่ จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จและลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำหนดมาตรการหรือแนวทางการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีและเป็นตัวอย่างต่อพนักงานอื่น ทำให้มีความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยอาจจะให้สิ่งจูงใจ/

รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

1.3 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำหนดแผนนโยบายเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ที่ผูกโยงผลการปฏิบัติงานเข้ากับการให้สิ่งจูงใจ โดยทำให้เกิดความสัมพันธในหน่วยงานนั้น

1.4 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อที่จะให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำหนดในเรื่องการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสมให้กับพนักงานจ้าง ไม่มากจนเกินไป หรือไม่น้อยจนเกินไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือและการอุทิศตนให้หน่วยงาน โดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายชื่อ พบว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การเป็นสิ่งสำคัญ มีขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

2.1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรกำหนดเป้าหมายในการบรรลุผลทั้งในระดับองค์การและระดับบุคลากรในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมกำหนดสิ่งจูงใจที่เชื่อมโยงเข้ากับผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์การและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ

2.1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรจัดสวัสดิการ เช่น รถยนต์ส่วนตัว อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน น้ำดื่มสะอาด อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าที่อำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น ทีวี ตู้เย็น กาน้ำร้อน เป็นต้น เพื่อเป็นส่วนเสริมให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2.2 ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายชื่อ พบว่า การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในหน่วยงานมีความมั่นคงไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย มีขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัย

จึงได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

2.2.1 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีแผนอัตรากำลังที่ระบุถึงกรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดไว้เป็นจำนวนที่แน่นอนตามระยะเวลาที่แผนกำหนด โดยพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีระยะเวลาในการทำงาน หรือ สัญญาตามที่แผนอัตรากำลังระบุเอาไว้ซึ่งหากถ้าครบกำหนดเวลาแล้วก็จะทำให้พนักงานจ้างหมดสถานะจากความเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เว้นแต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพิจารณาต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ให้กับพนักงานจ้าง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผล การปฏิบัติงานของตัวพนักงานจ้างและดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงนี้อาจเกิด ความไม่แน่นอนในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อย่างไรก็ตามการต่อสัญญาจ้างในแต่ละครั้ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้มากขึ้น เช่น การเพิ่มระยะเวลาการจ้างให้ยาวนานมากขึ้นในการต่อสัญญาจ้างแต่ละครั้ง

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน โดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อทำการจัดอันดับ เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

2.3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ชี้แจงเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

2.3.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรปล่อยให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานภายใต้ ความคิดของตนเองบ้าง โดยควบคุมอยู่ห่าง ๆ และคอยให้คำปรึกษา

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อทำการจัดอันดับเป็น รายชื่อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

2.4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนตามการประเมิน หรือ โบนัสที่จะได้รับในแต่ละปี

2.4.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการประกาศพนักงานดีเด่น และมีรางวัลให้ในแต่ละเดือน

2.5 ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงานและปริมาณงานอย่างเหมาะสม โดยมีข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายชื่อ พบว่า สถานที่ทำงาน มีความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ มีข้าราชการกำลังใจค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้การพัฒนา ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

2.5.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีดูแลทำความสะอาดห้องทำงานและอุปกรณ์ทุก ๆ ก่อนเลิกงาน

2.5.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรตรวจสอบเครื่องมือในการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผู้ที่สนใจที่จะทำการวิจัย ในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ควรศึกษาในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นการศึกษาข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ควรศึกษาในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นการศึกษาข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง

3.3 ควรศึกษาเรื่องข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ละเอียดยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2557). *อัตรากำลังพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ชரியากร เผ่าศิริ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพล ชันชโยชัย. (2517). การวิเคราะห์กำลังขวัญการปฏิบัติงาน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 14(4) หน้า 451-452.
- ณัฐพล ชันชโยชัย. (2526). *การสร้างมาตรวัดกำลังขวัญ บทความเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทองดี กุศลศิริ. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนัชพร ราชโสม. (2555). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- บุญมา อัครแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กำหนดอำนาจหน้าที่ ของสถาบันพระบรมราชชนก. (2536). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 29.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2525). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพฯ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- พินิจญา นาดาแสง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสถานศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540). เข้าถึงได้จาก
เข้าถึงได้จาก <http://www.nw-local.go.th/files/law/20081114111955qjzow.pdf>
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542. (2542) เข้าถึงได้จาก <http://www.thailaws.com/law/thaiacts/code730.pdf>
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546. (2546). เข้าถึงได้จาก
<http://law.longdo.com/law/694/rev1643>.
- พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542). เข้าถึงได้จาก <http://wops.moph.go.th/ngo/oddh/data/page12.htm>
- พิริศร เปรื่องเวทย์. (2549). *ขวัญกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณี โรงเรียนสื่อสารทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงทอง ป็องภัย. (2540). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2554). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนูญ จันทรสุข. (2544). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงกบ และกัณดา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัฐพล รูปประสม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอก และเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ระวัง เนตรโพธิ์ แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ Organization and management* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

- วัฒนะ มหิพันธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก*
ชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. เข้าถึงได้จาก*
<http://www.wu.ac.th/>
- วัลภา ละออเอี่ยม. (2552). *การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู*
ที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.*
- ศลิษา แหม่มมัน. (2550). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล*
จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทคนิค 10*
- สร้อยญา มิ่งเมือง. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น:*
ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2546). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ภาควิชา*
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.*
- สมพงษ์ ไกรสรไชศรี. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์*
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สมโชค ประยูรวง. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร*
ส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*

- สุชาติพิทย์ บุญเสมอ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ตีเขาว์. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารยา เจริญกุล. (2543). ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. *จุลสารสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*,
6(9), 3.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- Barnard, C. I. (1986). *The functions of executive cambridge*. Massachusetts: University Press.
- Davis, K. & Robert, B. (1967). *Human relation at work*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. (1967). *Human relation and work. the dynamic of organization behavior*. New York:
McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1967). *Principle of personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A . (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50, 370.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: Mc Graw-Hill.
- Negro, F. A. (1968). *Public personnel administration*. New York: Harcourt, Brace Et World.
- Webster. (1968). *Webster's desk dictionary of the english language*. New Jersey: Gramercy
Books.
- Vroom, V. H. (1964). *Workand motivation*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางกรอบแนวคิด

ตารางที่ 15 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	องค์ประกอบของ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (ศลิษา แหยมมัน, 2550)	องค์ประกอบของ Davis and Rpbert	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความเพียงพอ ต่อรายได้ ความเหมาะสม ของปริมาณงาน ในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ สวัสดิการ ในหน่วยงาน	1. เงินเดือนที่ท่านได้รับจริงในการปฏิบัติ หน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม ต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ 3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ
	ด้านการบริหาร การจัดสภาพ การทำงาน และปริมาณงาน อย่างเหมาะสม	สภาพ การปฏิบัติงาน สภาพ การปฏิบัติงาน	4. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น 5. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้จัดสวัสดิการ ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและตอบสนอง ต่อความต้องการบุคลากรเป็นสำคัญ 6. สถานที่ทำงานของท่านมีความพร้อม และถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศ ถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ 8. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเป็นประจำ 9. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ ในการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว จนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุด

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	องค์ประกอบของ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (ศศิษา แหยมมัน, 2550)	องค์ประกอบของ Davis and Rpbert	ข้อความ
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน		<p>ความสอดคล้อง ระหว่างงานกับ ความถนัด</p> <p>ความเหมาะสม ของปริมาณงาน ในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ</p>	<p>10. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงกับความถนัดความรู้ และความสามารถของท่าน</p> <p>11. ท่านมีแรงจูงใจและความสนใจ อย่างมากในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่</p> <p>12. ท่านมักจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่ท่านสังกัด อยู่เสมอ</p> <p>7. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสม</p> <p>13. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่</p> <p>14. ท่านตระหนักอยู่เสมอว่าปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบต้องควบคู่ไปกับคุณภาพ ของงานที่ท่านดำเนินการอยู่</p> <p>15. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมจนสามารถมีเวลาให้กับ ครอบครัวได้</p>
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ความร่วมมือ ของผู้ปฏิบัติงาน	16. ท่านและสมาชิกในหน่วยงานมักร่วมมือ กันในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	องค์ประกอบของ	องค์ประกอบของ Davis and Rpbert	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (ศลิษา แหม่มมัน, 2550)	ความสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	<p>17. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี</p> <p>18. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟัง ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้ การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ</p>
		การติดต่อสื่อสาร อย่างเพียงพอ	<p>20. หน่วยงานของท่านจัดสภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>21. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสาร ที่ดีระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน เพื่อปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน</p>
		ความสามารถ ของผู้ร่วมงาน	<p>22. ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถที่จะช่วยท่านในการทำงาน ได้</p>
		ความเป็นมิตร และการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	<p>23. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและบุคลากร คนอื่น ๆ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีไม่เกิด ความบาดหมางซึ่งกันและกัน</p> <p>27. ท่านและสมาชิกในหน่วยงาน มีความเป็นมิตรและช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งกันและกัน</p>
		ความสำเร็จ ของการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม	<p>24. ความสำเร็จในการทำงานรวมกัน เป็นกลุ่ม คือ หัวใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน</p>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	องค์ประกอบของ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (ศลิษา แหม่มมัน, 2550)	องค์ประกอบของ Davis and Rpbert	ข้อคำถาม	
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้ หน่วยงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม	25. หน่วยงานของท่านมักจะรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือทีมงานในการทำงานอยู่เป็นประจำ	
		สภาพความพอใจ ในหน่วยงาน	26. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับ กลุ่มงานที่ท่านได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย	
		สภาพความพอใจ ในงาน	28. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อการทำงาน ของหน่วยงานท่านประสบผลสำเร็จ	
		สถานภาพและ การยอมรับนับถือ	30. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	
		การระบุนตนเองว่า เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	สภาพความพอใจ ในงาน	36. ท่านมีความพอใจในงานที่ท่านทำอยู่
		เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	สถานภาพและ การยอมรับนับถือ	37. ท่านมักรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ
		เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	การระบุนตนเองว่า เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	29. ตำแหน่งงานของท่านสร้างความ ภาคภูมิใจให้แก่ตัวท่านเองและเป็นที่ยอมรับ ในสังคมวงกว้างทั้งในระดับหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน
		การอุทิศตน เพื่องาน ของบุคคล ในหน่วยงาน	การระบุนตนเองว่า เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน	31. ท่านมีความรู้ความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่งในของหน่วยงานได้ เป็นอย่างดี
		32. ท่านมักรู้สึกเสียใจ เมื่อผลงาน ของกลุ่มหรือองค์กรไม่สามารถบรรลุผล สำเร็จตามที่คาดหวังไว้	การอุทิศตน เพื่องาน ของบุคคล ในหน่วยงาน	33. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ ของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นสำคัญ

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	องค์ประกอบของ	องค์ประกอบของ Davis and Robert	ข้อความ
แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (ศลิษา แหม่มมัน, 2550)		34. ท่านกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก
			35. ท่านและสมาชิกในองค์กรต่าง มีความพอใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ
	ด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้า ในงาน	ความมั่นคง ปลอดภัย	38. ในการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ ในหน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย
			โอกาส ความก้าวหน้า
		ความยุติธรรมใน หน่วยงาน	
		ความยุติธรรมใน หน่วยงาน	42. การพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม โดยอาศัยระบบคุณธรรมหรืออิง ความสามารถเป็นหลัก

ตารางที่ 16 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระที่กำหนดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบ	
	ความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
เพศ	แตกต่างกัน	1. สุรชาติพย์ บุญเสมอ (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เพศ มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	แตกต่างกัน	1. สุรชาติพย์ บุญเสมอ (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุต่างกัน โดยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	แตกต่างกัน	1. สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ พบว่า การศึกษาที่ต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติ	แตกต่างกัน	1. สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน
รายได้	แตกต่างกัน	1. สมพงษ์ ไกรสร ไขศรี (2551) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบ ความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ตำแหน่ง	แตกต่างกัน	1. สมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2551) วิทยุกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีวิทยุกำลังใจ งานการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน 2. ทองดี กุลศิริ (2550) วิทยุกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีวิทยุกำลังใจ งานการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่องขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลความ
		1	2	3			
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการบุคลากรเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	ด้านการบริหาร การจัดสภาพการทำงาน และปริมาณงานอย่างเหมาะสม						
6	สถานที่ทำงานของท่านมีความพร้อมและถูกต้องตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลความ
		1	2	3			
7	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเป็นประจำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความถนัดความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีแรงจูงใจและความสนใจอย่างมากในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านมักจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่ท่านสังกัดอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านตระหนักอยู่เสมอว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบต้องควบคู่ไปกับคุณภาพของงานที่ท่านดำเนินการอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ความ
		1	2	3			
	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
15	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมจนสามารถมีเวลาให้กับครอบครัวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	ท่านและสมาชิกในหน่วยงานมักร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.66	ใช้ได้
18	ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะให้การส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	หน่วยงานของท่านจัดสภาพการติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันเพื่อปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	ท่านมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถที่จะช่วยท่านในการทำงานได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ความ
		1	2	3			
23	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านและบุคลากร คนอื่น ๆ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ไม่เกิดความบาดหมางซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	ความสำเร็จในการทำงานรวมกัน เป็นกลุ่ม คือ หัวใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	หน่วยงานของท่านมักจะรวมตัวเป็น กลุ่มหรือทีมงานในการทำงานอยู่เป็น ประจำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับ กลุ่มงานที่ท่านได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	ท่านและสมาชิกในหน่วยงานมีความ เป็นมิตรและช่วยเหลือในการทำงานซึ่ง กันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน						
28	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อการทำงาน ของหน่วยงานท่านประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	ตำแหน่งงานของท่านสร้าง ความภาคภูมิใจให้แก่ตัวท่านเอง และเป็นที่ยอมรับในสังคมวงกว้าง ทั้งในระดับหน่วยงานและ นอกหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ความ
		1	2	3			
31	ท่านมีความรู้ความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่งในของหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	ท่านมักรู้สึกเสียใจ เมื่อผลงานของกลุ่ม หรือองค์การไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินในการปฏิบัติหน้าที่ ของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มหรือองค์การเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	ท่านกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรค ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	ท่านและสมาชิกในองค์การต่าง มีความพอใจที่จะช่วยกันปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบ ผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	ท่านมีความพอใจในงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	ท่านมักรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน						
38	ในการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ใน หน่วยงานมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงาน ได้โดยง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ความ
		1	2	3			
39	ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้สร้างความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานให้แก่ท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	ท่านสามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเองได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในระดับเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมโดยอาศัยระบบคุณธรรมหรืออิงความสามารถเป็นหลัก	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

ผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของขั้วยู่กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	N of items
.71	42.00

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
a1	170.70	54.01	0.19	.705
a2	171.00	51.86	0.35	.696
a3	170.97	56.38	-0.14	.720
a4	170.60	52.46	0.34	.697
a5	170.73	53.72	0.17	.706
b1	170.93	52.27	0.34	.697
b2	170.60	54.32	0.11	.709
b3	170.63	55.48	-0.03	.715
b4	170.57	50.32	0.49	.686
b5	170.37	52.86	0.34	.698
b6	170.60	52.11	0.38	.695

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b7	170.33	55.68	-0.05	.715
b8	170.90	55.13	0.01	.713
b9	170.77	54.12	0.04	.718
b10	170.97	53.27	0.1	.713
c1	171.00	57.24	-0.2	.729
c2	171.00	57.03	-0.19	.727
c3	170.97	51.69	0.44	.692
c4	170.97	54.79	0.05	.711
c5	170.90	55.89	-0.09	.715
c6	170.67	56.57	-0.16	.722
c7	170.67	54.16	0.09	.710
c8	170.70	52.98	0.25	.701
c9	170.80	53.13	0.3	.700
c10	170.73	51.03	0.5	.689
c11	170.80	50.17	0.58	.684
c12	170.93	49.17	0.56	.680
d1	170.80	54.1	0.21	.704
d2	170.47	52.6	0.31	.698
d3	170.80	53.27	0.09	.714
d4	171.07	52.34	0.39	.696
d5	171.13	50.81	0.32	.695
d6	171.37	53.14	0.22	.703
d7	171.27	55.86	-0.08	.722
d8	170.80	53.82	0.15	.707

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
d9	171.17	50.83	0.46	.689
d10	171.00	50.41	0.4	.690
e1	170.93	53.51	0.15	.707
e2	170.83	51.8	0.32	.697
e3	170.97	53.55	0.24	.703
e4	170.90	50.51	0.41	.690
e5	170.70	53.39	0.28	.701

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งจะเป็นการนำเสนอภาพรวม เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของทำแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งผู้วิเคราะห์คาดว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

นายวิษณุ พัฒนเศรษฐ

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี (เต็ม)

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....ปี (เต็ม)

5. รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน)

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001-15,000 บาท

3. 15,001-20,000 บาท

4. มากกว่า 20,001 บาท

6. ตำแหน่ง

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ

2. พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ โดยละเอียด และ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ						
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับจริง ในการปฏิบัติหน้าที่ ในปัจจุบันเพียงพอ และเหมาะสมต่อการครอง ชีพในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน						
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่						
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับ						
4. ท่านมีความพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น งานที่มั่นคง มีการรักษาพยาบาล ในยามเจ็บป่วย เป็นต้น						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด อยู่ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอและตอบสนอง ต่อความต้องการบุคลากร เป็นสำคัญ						
ด้านการบริหาร การจัดสภาพ การทำงานและปริมาณงาน อย่างเหมาะสม						
6. สถานที่ทำงานของท่าน มีความพร้อมและถูกต้อง ตามสุขลักษณะ เช่น มีอากาศ ถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ						
7. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสม						
8. หน่วยงานของท่าน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานเป็นประจำ						
9. หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ในการ ติดต่อสื่อสารที่สะดวก และรวดเร็วจนก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุด						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
10. ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับ ความถนัดความรู้ และความสามารถของท่าน						
11. ท่านมีแรงจูงใจ และความสนใจอย่างมากมาย ในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						
12. ท่านมักจะเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรม ต่าง ๆ ของฝ่ายงานที่ท่าน สังกัดอยู่เสมอ						
13. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้นมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติอยู่						
14. ท่านตระหนักอยู่เสมอว่า ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องควบคู่ไปกับคุณภาพ ของงานที่ท่านดำเนินการอยู่						
15. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมจนสามารถ มีเวลาให้กับครอบครัวได้						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน						
16. ท่านและสมาชิกใน หน่วยงานมักร่วมมือกันใน การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ						
17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						
18. ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา						
19. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะให้การส่งเสริม และช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชายู่เสมอ						
20. หน่วยงานของท่านจัด สภาพการติดต่อสื่อสารที่ดี ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา						
21. หน่วยงานของท่าน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างบุคลากรในระดับ เดียวกัน เพื่อปรึกษาหารือ ในการทำงานร่วมกัน						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
22. ท่านมั่นใจว่าเพื่อน ร่วมงานมีความสามารถ ที่จะช่วยท่านในการทำงาน ได้						
23. ความสัมพันธ์ระหว่าง ท่านและบุคลากรคนอื่น ๆ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ไม่เกิดความบาดหมาง ซึ่งกันและกัน						
24. ความสำเร็จในการ ทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม คือ หัวใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน						
25. หน่วยงานของท่าน มักจะรวมตัวเป็นกลุ่มหรือ ทีมงานในการทำงานอยู่ เป็นประจำ						
26. ท่านมีความพึงพอใจ ในการทำงานกับกลุ่มงาน ที่ท่านได้ปฏิบัติงานร่วมด้วย						
27. ท่านและสมาชิก ในหน่วยงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งกันและกัน						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความพึงพอใจ การยอมรับนับถือ และการอุทิศตนให้หน่วยงาน						
28. ท่านมีความภาคภูมิใจ เมื่อการทำงานของหน่วยงาน ท่านประสบความสำเร็จ						
29. ตำแหน่งงานของท่าน สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตัว ท่านเองและเป็นที่ยอมรับ ในสังคมวงกว้างทั้งในระดับ หน่วยงานและนอกหน่วยงาน						
30. ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
31. ท่านมีความรู้ ความสามารถและเป็น ส่วนหนึ่งในของหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี						
32. ท่านมักรู้สึกเสียใจ เมื่อผลงานของกลุ่มหรือ องค์กรไม่สามารถบรรลุผล สำเร็จตามที่คาดหวังไว้						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
33. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สินในการปฏิบัติ หน้าที่ของท่านเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือ องค์กรเป็นสำคัญ						
34. ท่านกล้าที่จะเผชิญกับ อุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานโดย ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก						
35. ท่านและสมาชิก ในองค์กรต่างมีความพอใจ ที่จะช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบ ผลสำเร็จ						
36. ท่านมีความพอใจในงาน ที่ท่านทำอยู่						
37. ท่านมักรู้สึก กระตือรือร้นในการปฏิบัติ ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ						
ด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าในงาน						
38. ในการทำงาน ที่ท่านทำอยู่ในหน่วยงาน มีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออก ปลดออก ไล่ออก จากหน่วยงานได้โดยง่าย						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
39. ความรู้ความสามารถ ที่ท่านมีอยู่ได้สร้าง ความก้าวหน้าในชีวิต การทำงานให้แก่ท่าน						
40. การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของท่านทำให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าในหน่วยงาน ที่ท่านสังกัดอยู่						
41. ท่านสามารถสร้างโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ การงานของตนเองได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากร ในระดับเดียวกัน						
42. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรม โดยอาศัยระบบคุณธรรมหรือ อิงความสามารถเป็นหลัก						