

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อาภาวรรณ สำเนียง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

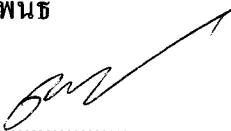
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อภาวธรรม สำเนียง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

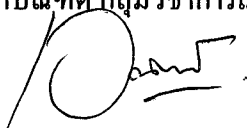
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคองค)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พันตำรวจเอก ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีชร)
วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะความกรุณาอย่างยิ่งและความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล และรองศาสตราจารย์พิเศษ พ.ต.อ. ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์ ที่ได้สอบทานงานนิพนธ์นี้ และให้คำแนะนำ ให้ความรู้เพิ่มเติม พร้อมทั้งตรวจแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หัวหน้าฝ่ายวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนการศึกษาและกำลังใจในการศึกษาตลอดมา จนทำให้การศึกษารั้งนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์ และเพื่อนๆทุกคน จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

อภาวรรณ สำเนียง

58910067: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ/ ข้าราชการ/ องค์การบริหารส่วนจังหวัด/ ชลบุรี

อภาววรรณ สำเนียง: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (MORALE OF GOVERNMENT OFFICIALS IN CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, ร.ด., วิเชียร ต้นศิริคงคล, ร.ด., ปกรณ์ มณีปกรณ์, ป.ร.ด., 88 หน้า. ปี 2560

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One - way ANOVA การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ด้านความรับผิดชอบ และด้านรายได้สวัสดิการมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และข้อเสนอแนะในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับรายได้ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการดูแลด้านปัจจัยขั้นพื้นฐาน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และพอเพียงที่จะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออมได้ เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ให้ทุนการศึกษา เป็นการเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่มากขึ้นอีกทาง

58910067: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M.POL. SC. (POLITICS AND GOVERNMENT)

KEYWORDS: MORALE / GOVERNMENT OFFICIALS / PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION / CHONBURI.

ARPAWAN SAMNIANG: MORALE OF GOVERNMENT OFFICIALS IN CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. ADVISORY COMMITTEE: PITOON POTISAWANG, PH.D., VICHIEAN TANSIRIKONGKHON, PH.D., PAKORN MANEEPRAKORN, PH.D., 88 P. 2017

The purposes of this research was to study the morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization and compare the morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization by classifying on the personal factors, study on 168 government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization. The instrument of the study was the questionnaires. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and one way ANOVA. The results of this study revealed that the level of morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization was highest level, when considering each aspect were as follow; the aspect of the successfully of work was highest level, followed by the aspect of the policy of administrative, the working environment, the respectfulness, the suitable of work, the co-worker relation, the job characteristic, the opportunities in work promoted, the responsibility, the salary and welfare. The result of compare the morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization by classifying on the personal factors it was found that the difference of age, job position, salary and period of employment it was found difference at the .05 level of statistical significance (accept hypothesis) and that the difference of gender, status, education it wasn't found difference at the .05 level of statistical significance (reject hypothesis). Guideline for building morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization in the aspect of salary and welfare that the government should focus on the income of local government officials, take care about their basic factors, primary needs to suit current economic conditions for their salary enough to be save as saving for a good quality of life. In aspect the opportunities in work promoted, Chonburi Provincial Administrative Organization should have policy to promote and encourage personnel to attend training, seminar and provide a scholarship, that the way to building and maintenance morale of government officials in Chonburi Provincial Administrative Organization.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของขวัญและกำลังใจ	9
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ	12
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	13
ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องของมาสโลว์	16
ทฤษฎีองค์ประกอบคู่	18
ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
กรอบแนวคิดการศึกษา	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
รูปแบบการวิจัย	33
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	33
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4 ผลการศึกษาวิจัย	37
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	41
ส่วนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (การทดสอบสมมติฐาน).....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก	75
ภาคผนวก ข	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย	88

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	38
2 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
3 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	39
4 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	39
5 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน...	40
6 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	40
7 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ	41
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม	42
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จ ของงาน	43
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ	44
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน	45
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่.....	46
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ	48
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการบริหาร	49
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	52
17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ	54
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	55
19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	56
20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	57
21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ	57
22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส	58
23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	59
24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน.....	59
25 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน	60
26 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน	61
27 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	61
28 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ	62
29 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ..	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 สรุปผลการทดลองสมมติฐาน	64

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	27
2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นแบบประชาธิปไตยจนนำมาซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างระบบการเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินในภาพใหญ่ โดยในยุคสมัยการปกครองของคณะราษฎรช่วง พ.ศ. 2475 – 2490 คณะราษฎรมีการผลักดันให้เกิดการกระจายอำนาจและจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างชัดเจน (วุฒิสาร ตันไชย, 2557, หน้า 30)

การปฏิรูปการเมือง ได้นำไปสู่การร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่บรรจุเนื้อหาด้านการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไทย รวมถึงการประกาศใช้พระราชกำหนดและแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่เป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนส่งผลต่อสภาพการณ์โดยรวมของท้องถิ่นและการเมืองระดับชาติ (วุฒิสาร ตันไชย, 2557, หน้า 35)

การประกาศรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 วางกรอบกติกาทางการเมืองการปกครอง ในปีถัดมาจึงได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2476 วางโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน หลังจากที่มีการเปลี่ยนระบบการปกครองใหม่ โดยเหตุผลสำคัญของการตรากฎหมายฉบับนี้คือ เพื่อต้องการจัดรูปแบบงานให้เข้าลักษณะการปกครองอย่างรัฐธรรมนูญ และเพื่อจะให้การบริหารราชการแผ่นดินรวดเร็วขึ้น โดยมีการจัดระเบียบการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลโดยหลวงประดิษฐ์มนูธรรมได้ชี้แจงต่อสภาผู้แทนราษฎรในการพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนี้ว่า ส่วนกลาง คือ คณะรัฐมนตรี เช่น กระทรวง ทบวง กรม ส่วนภูมิภาค หมายถึง การส่งข้าราชการไปประจำ และส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วม

ทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นของตน การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (โกวิท พวงงาม, 2555, หน้า 27)

การจัดระเบียบราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ 1. ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งมี 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา 2. ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไปซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (โกวิท พวงงาม, 2555, หน้า 139)

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัด จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ที่มีการบัญญัติให้ในจังหวัดหนึ่งต้องมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในด้านการบริหาร การเงิน การคลัง การกำหนดนโยบายและแผน การบริหารงานบุคคล การปกครอง การจัดการสาธารณะ โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งเขตจังหวัด การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขับเคลื่อนการบริหาร โดย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ควบคุมดูแล และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการบริหาร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัดชลบุรี ซึ่งถือว่าเป็นจังหวัดหนึ่งที่เศรษฐกิจมีสำคัญมากในภาคตะวันออก และแบ่งการบริหารออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ ดังที่กล่าวไว้แล้วในข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการโดยมีกรอบโครงสร้างแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ออกตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. 2558 - 2560) เป็น 11 ส่วนคือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักการช่าง กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งข้าราชการประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ 1. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2. ฝ่ายส่งเสริม

และพัฒนาบุคลากร 3. ฝ่ายวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับบุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและนโยบายของประเทศได้โดยมีหลักการคือ ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นกำลังสำคัญมีผลต่อการพัฒนาองค์กรและของประเทศในทุก ๆ ด้านมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ โดยเฉพาะข้าราชการที่ถือได้ว่าเป็นตัวกลางระหว่างนโยบายของภาครัฐและความต้องการของประชาชน หมายความว่า ข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายของการบริหารมาสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายของนโยบายนั้นให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดผลดีกับประชาชน ถ้าหากขาดข้าราชการซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือมีข้าราชการแต่ขาดความรู้ความสามารถ มีผลต่อการจะนำนโยบายในการบริหารจากส่วนกลาง หรือจากส่วนภูมิภาคมาปฏิบัติ อาจจะไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2560)

การบริหารราชการและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของท้องถิ่นนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือ, อาศัยความรู้ความสามารถ, ความตั้งใจ, ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน, ประพฤติตนตามระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ, มีกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้วางแผนบริหารบุคคล ในการจัดการ สนับสนุน ป้องกันสาเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้มีผลต่อขวัญและกำลังใจนั้นลดลงและจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีอัตรากำลังใจข้าราชการในการสร้างและบริหารราชการท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นผลดีกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และจะสร้างประโยชน์ให้ประชากรในเขตจังหวัดชลบุรี และ ประเทศอย่างมากต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
2. อายุ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรส ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
5. ประเภทของตำแหน่ง ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
6. อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน
7. ระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลเสนอแก่ผู้บริหารและเป็นแนวทางในการวางแผนบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต่อไป

4. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาหรือทำวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาครั้งต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยเชิงใจ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยคำจูน

- 2.1 นโยบายการบริหาร
- 2.2 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 รายได้สวัสดิการ
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ขอบเขตพื้นที่และขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2560)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2560 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

- 1.1 เพศ แบ่งออกเป็นเพศชาย และเพศหญิง

1.2 อายุ แบ่งช่วงอายุออกเป็น ช่วงอายุ 20 – 29 ปี, ช่วงอายุ 30 - 39 ปี, ช่วงอายุ 40 – 49 ปี, ช่วงอายุ 50 – 59 ปี, ช่วงอายุ 60 – 61 ปี

1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งวุฒิ การศึกษาออกเป็น ปวช., ปวส., ปริญญาตรี, ปริญญาโท, และปริญญาเอก

1.5 ประเภทของตำแหน่งงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่ง ระดับออกเป็น ระดับทั่วไป, ระดับวิชาการ และระดับอำนวยการ

1.6 อัตราเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งระดับ เงินเดือนออกเป็น 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท, 50,001 – 60,000 บาท และ 60,000 บาท ขึ้นไป

1.7 ระยะเวลาที่รับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่ง ออกเป็น น้อยกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25ปี และ 30 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ทศนคติ ความตั้งใจ ความสนใจ แรงจูงใจภายในของบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ ของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ที่แสดงออกมาต่องานที่ทำหรืองานที่ปฏิบัติเพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่น ขวัญและกำลังใจนั้นสามารถ เปลี่ยนแปลงได้โดยปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบนั้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ความมั่นคง ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540 การจัดตั้งมีขอบเขตความรับผิดชอบ คือ เขตพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดชลบุรี มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงาน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และปฏิบัติงานกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดย

ได้รับเงินเดือนที่มีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดขึ้น

ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งออกได้ดังนี้ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก

ระยะเวลาที่รับราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้เริ่มรับราชการครั้งแรกนับจนถึงปัจจุบัน

ประเภทของตำแหน่งงาน หมายถึง ประเภทของตำแหน่งงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งออกได้คือ ระดับทั่วไป ระดับวิชาการ ระดับอำนวยการ

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกพอใจ และปราบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใด การกระทำที่ส่งผลให้เห็นถึงความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความรู้ความสามารถ และความรู้สึกต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่ามีความน่าสนใจ ทำให้กระตือรือร้นหรือน่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย รวมถึงลักษณะของงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน โอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ยุติธรรม และการได้รับส่งเสริมจากหน่วยงานให้เพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้

ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีอิสระในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ สามารถคิด และแก้ปัญหาได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ

ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็น ปัจจัยภายนอก เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ ค้ำจุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีอยู่ตลอดเวลา

นโยบายการบริหาร หมายถึง หลักของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ขั้นตอน หลักการในการดำเนินงาน มีการบริหารงาน ตามลำดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีนโยบายการบริหารงานตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมาย อย่างชัดเจน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เชื่อมมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ว่าถูกต้องตาม กฎหมาย ความรู้สึกมั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนแปลง ไม่ถูกยุบ ไม่เกิดความรู้สึกหวั่นไหวต่อการทำงานใน อนาคต ไม่คิดลาออก

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกัน มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นกันเอง ในการ ติดต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของ กันและกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้ง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

รายได้สวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานที่สร้างความพึงพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับรายจ่าย สภาวะ เศรษฐกิจ และพอเพียงที่จะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด ความ เป็นระเบียบ ความปลอดภัย อากาศ แสงสว่าง เสียง ความร้อน รวมไปถึง เครื่องมือ อุปกรณ์การ ทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจได้มีการให้ความหมายและคำจำกัดความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจไว้หลายประการ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ขวัญ ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวล เชื่อมั่นว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ทำให้คนนั้นได้รับผลร้ายต่าง ๆ เรียกผู้ตกใจง่ายคือ เด็กหรือหญิงซึ่งมักจะขวัญหายบ่อย ๆ ว่า ขวัญอ่อน และอนุ โลมใช้ไปถึงสัตว์หรือสิ่งของบางอย่าง เช่น ช้าง ม้า ข้าว เรือคน ฯลฯ ว่ามีขวัญเช่นเดียวกับคนเหมือนกัน โดยปริยายหมายความว่า ยอดกำลังใจ เช่น ขวัญเมือง ว่า ยอดกำลังใจของเมือง และคำว่า กำลังใจ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้อธิบายความหมายไว้ว่า หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ไพกอท และไมเยอร์ (Pigors & Myers, 1949 อ้างถึงใน ก้องเกียรติ โกมลมาลย์, 2542, หน้า 21) กล่าวว่า ขวัญเป็นปัจจัยขั้นต้นที่จะกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นภค ลิ้มสุรัตน์ (2526, หน้า 99-102) กล่าวว่า ขวัญ คือ ความสนใจและแรงจูงใจภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เขากระทำซึ่งสามารถวัดได้ด้วยความพยายาม ความคิดริเริ่ม และความพึงพอใจในการทำงาน

ไพรัตน์ เพ็ชรมณี (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการบริหารงานขององค์กรในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545, หน้า 8) ได้ประมวลความหมายของขวัญดังนี้ ขวัญ หมายถึง ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ของกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและขวัญเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นขวัญจึงมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวัดระดับขวัญจึงควรทำเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

อารยา เจริญกุล (2540 อ้างถึงใน ไพรัตน์ เพ็ชรมณี, 2550, หน้า 7) สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

เดวิส (Davis, 1967 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ก่อเกิด, 2531, หน้า 22) ได้ให้คำนิยาม ขวัญและกำลังใจ หมายถึง เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความร่วมมือกันโดยความสมัครใจและอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2526 อ้างถึงใน ขนิษฐา วัฒน โอพารนนท์, 2546, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือคนแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือเพื่อส่วนรวม และคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นกัน

เฮอ์เบอร์ท และเชอร์แมน (Herbert & Sherman, 1961 อ้างถึงใน ไพร์ตัน เฟ็ชรเมณี, 2550, หน้า 6) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการที่จะทำงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ไมเคิล (Michael, 1971 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ก่อเกิด, 2531, หน้า 13) ให้ความเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่ และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือและความสนใจในการปฏิบัติงาน

คอสเซน และคอลเลจ (Kossen & College, 1975 อ้างถึงใน ไพร์ตัน เฟ็ชรเมณี, 2550, หน้า 6) ให้นิยามคำว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่วไป หรือต่อปัจจัยต่าง ๆ ของงาน เช่นการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2514, หน้า 271 – 272) ให้คำจำกัดความว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สถานที่ทุกคนภายในกลุ่ม ทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือ วัตถุประสงค์ของแต่ละคนในการที่จะทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางที่วางไว้

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542 อ้างถึงใน ไพร์ตัน เฟ็ชรเมณี, 2550, หน้า 8) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ (Senses) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน และหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีสังกัด โดยความรู้สึกนั้นแสดงออกในรูปการมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงาน (Sense of belonging) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้ร่วมงาน (Sense of unity) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน (Sense of success) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ (Sense of security) เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปความหมายรวมของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ได้ว่า หมายถึง ลักษณะการหรือทัศนคติหรือแรงผลักดันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในอันที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นคณะ หรือความเอื้อยของกลุ่ม

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก แรงจูงใจภายในของบุคคลแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความตั้งใจ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงความคิด ทัศนคติในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งในทิศทางบวกหรือในทิศทางลบก็ได้ หรือแสดงออกมาให้เห็นถึงความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่น รักองค์กร ถ้าขวัญและกำลังใจมีทิศทางไปในทางบวกก็จะเกิดผลดีกับองค์กร และหากขวัญและกำลังใจไปในทิศทางลบก็จะเกิดผลร้ายกับองค์กรได้เช่นเดียวกัน ขวัญและกำลังใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยปัจจัยแวดล้อมต่างๆรอบตัว ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล องค์กรต่างๆควรมีบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลให้แก่องค์กรมีความก้าวหน้าต่อไป

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ไมเคิล (Michael, 1971 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ก่อเกิด, 2531, หน้า 20) ได้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกรณีที่ขวัญและกำลังใจสูงผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก และเพื่อบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับรองลงมา ส่วนขวัญและกำลังใจต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อเงินเป็นอันดับแรก ผลงานที่ตามมาทีหลัง

สุสดี สัตยามานะ (2514 อ้างถึงใน ตะวัน ศิลป์ประกอบ, 2551, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ
3. สร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 อ้างถึงใน ชไมมาศ มอญแก้ว, 2553 หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานบุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์การ
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

4. แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร เช่น หากมีขวัญและกำลังใจที่อยู่ในระดับสูงก็จะแสดง พฤติกรรมกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ ในการทำงานออกมา มีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมถึงการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในทางกลับกัน หากบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจต่ำ หรือสูญเสียขวัญและกำลังใจอาจแสดงพฤติกรรมอารมณ์ไม่ดีออกมา มีความกระด้างกระเดื่องต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือมีความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา มาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน มีการลา กิจ ลาป่วยบ่อย ๆ พยายามหาทางโยกย้าย หน้าที่ทำงานใหม่ การมีสภาพขวัญและกำลังใจที่ดีของบุคคลภายในองค์กรจะนำมาสู่ความร่วมมือร่วมใจระหว่างกันภายในองค์กร ขวัญและกำลังใจของบุคคลแต่ละคนจะต่างกันและจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคลด้วย กล่าวคือหากความต้องการของบุคคลแต่ละคนนั้นได้รับการตอบสนองเป็นไปตามที่ต้องการ หรือไม่ได้รับการตอบสนอง ไม่เป็นไปตามที่ต้องการก็จะส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร เช่นเดียวกับข้าราชการ ขวัญและกำลังใจของข้าราชการนั้น มีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการจะมีผลต่อหน่วยงานราชการและส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ลำดับ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดย แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1952 อ้างถึงใน ศิริโสภาค บุรพาเดชะ, 2528, หน้า 65-67) แมคเกรเกอร์ ได้แสดงแนวคิด ความรู้สึก ของผู้บริหารองค์กร ที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่าเหตุใดจึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน บางรายปกครองด้วยการข่มขู่ ควบคุมกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด บางรายปกครองแบบไว้นิ่งเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา แมคเกรเกอร์ จึงได้สรุปและมองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X หมายความว่ามนุษย์ในสาขาของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอจะปล่อยให้ทำอะไร โดยลำพังมิได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น

มองมนุษย์ในแง่ที่ดีมีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม แบ่งอริบายแยกตามทฤษฎีได้ดังนี้

ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) แมคเกรเกอร์ ได้แสดงความคิดว่า ความคิด Theory X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่นระบบราชการของ เวบเบอร์ บางที่ Theory X ใช้ได้ทั้ง ๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะที่เกี่ยว ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ ทฤษฎี X อ้าง แต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบ Theory X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับ Theory X เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการ เนื้อหาของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
2. เามาจากลักษณะการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ และลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ สั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด
4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เฉื่อยชาต่อความต้องการขององค์กร
5. มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์กรทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังคงมีอยู่โดยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีการออกคำสั่งอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดหรือเป็นรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้การบริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานได้ดีที่สุดคือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัว หวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบน หรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการหรือการจัดองค์กรตามประเพณีนิยม

ทฤษฎีวาย (Theory Y) เป็นแนวความคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a social man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนยอมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ

2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความพยายามของมนุษย์ ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งซึ่งตอบสนองความต้องการ หรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งซึ่งต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

5. คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบและยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่นกับความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิดที่สร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง บำรุง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้นอีกด้วย เพราะทฤษฎี X ทฤษฎี Y นั้นเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และการพัฒนาตัวเองในการเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานด้วย

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 245-247) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับชั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน (Basic physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นและเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการดำรงชีพ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองและปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย ตลอดจนความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน มีอาชีพมั่นคง งานที่ทำไม่เสี่ยงหรือมีอันตรายต่อชีวิต มีการออมทรัพย์และสะสมทรัพย์ และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรและความรักจากบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ มีเพื่อนสนิท มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อบุคคลอื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Self-esteem needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคมต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือมีความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น มองเห็นตนเองและงานของตนเองมีคุณค่า มีประโยชน์

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ รู้จักความสามารถของตนเอง บรรลุหน้าที่จะเป็นคนดี มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต กล้าเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ

จากหลักการของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการนี้อาจอธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากลำดับชั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการขั้นต่ำคือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ปัจจัย 4

ในการดำรงชีพ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำแล้ว จะเกิดความต้องการสูงขึ้น ไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง มนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อตัวเขาเอง ความต้องการระดับที่สาม คือ การมีส่วนร่วมและความรักเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม เพื่อความต้องการระดับที่สี่ คือ เกียรติยศชื่อเสียง มนุษย์ต้องการยกย่อง ชมเชย ยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการอันดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จ ความสมหวังของชีวิต การทำสิ่งที่บุคคลต้องการทำมากที่สุดในชีวิตของเขา คือ ความต้องการความสมหวังของชีวิต

หลักการและทฤษฎีของมาสโลว์ สรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการอย่างเดียวกัน
2. มนุษย์ไม่สนใจกับการตอบสนองความต้องการบางอย่างจนกว่าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว
3. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้าน “ปริมาณ” ซึ่งอาจไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล
4. ความต้องการในระดับต่ำ ก่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการในระดับสูง ส่วนใหญ่ ก่อนข้างจะไม่มีขอบเขตจำกัดในการตอบสนองความต้องการ เช่น การอิมอาหารกับการอิมในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง อาจไม่มีขอบเขตจำกัด

จากความต้องการขั้นตอนต่างๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาลังใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความสำคัญรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเป็นลึงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้แล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจจะสรุปได้ว่า บุคคลมักจะมีความต้องการลึงต่อไปนี้ 1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการงาน 2. ความมั่นคงในชีวิต 3. สภาพการทำงานที่ดี 4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี 5. การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล 6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม 7. เป็นงานที่น่าสนใจ 8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน 9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ผู้ศึกษาวิจัยพบว่า ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาถึงระดับที่ตระหนักในตนเอง (Self-actualization) จนเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม มีวินัยในตนเอง และสามารถนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับการรู้สึกรอคอยใจของแต่ละบุคคลด้วย จึงมิได้หมายความว่าทุกคนจะต้องได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐานเท่า ๆ กัน แต่เป็นไปตามลำดับขั้นเหมือน ๆ กัน และจะตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ที่มีต่อจิตใจและร่างกาย รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงในเรื่องของเงินเดือน

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two factor theory) เฮอร์ซเบิร์ก, บูลเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners, & Snyderman, 1959 อ้างถึงใน ก้องเกียรติ โกมลมาลย์, 2542, หน้า 32) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อเช่น Motivation maintenance theory, Dual factor theory หรือ Motivation – Hygiene theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอร์ซเบิร์กและคณะ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขา รู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ซเบิร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor)

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two factor theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สนั่นฤทธิ์จอหอ, 2552, หน้า 26-32) ซึ่งได้อธิบายแนวคิดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ลัดดา แสงเมือง, 2548, หน้า 23)

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ส่งผลให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนั้นจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ทำนั้นจะต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ลัดดา แสงเมือง, 2548, หน้า 24)

2.1 นโยบายการบริหาร หมายถึง กรอบหรือทิศทางในการดำเนินงานทางการบริหาร องค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นหลักของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

2.2 ความมั่นคงในการทำงาน มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพของ องค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 รายได้สวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของ บุคคลในหน่วยงานที่สร้างความพึงพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมจะเป็นเครื่องบำรุงขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้า ที่ การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ลัดดา แสงเมือง, 2548, หน้า 25) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นทางบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมี

ความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้น เฮอริชเบิร์ก ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงแนวความคิดของเฮอริชเบิร์กแล้ว จะเห็นว่า ปัจจัยทั้งคู่ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขลักษณะต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเอง และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขลักษณะเป็น ความต้องการที่เทียบกัน ได้กับความต้องการระดับต้น ตามแนวความคิดของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับความ ต้องการในระดับสูงตามแนวความคิดของมาสโลว์ สำหรับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก มีความ คล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความ ต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการ ทำงานเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์การแข่งขันกีฬา หรือ ใ้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถและทำงานให้ ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

การค้นพบของเฮอริชเบิร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจูนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้น ให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึง พอใจ เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองปัจจัยเป็นสิ่งที่มีมาจากตัว ของบุคคลซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นปัจจัยที่ใช้ในการสร้างและบำรุงขวัญและกำลังใจได้เป็น อย่างดี หากเราศึกษาปัจจัยทั้งสองปัจจัยนั้นจากผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เราสามารถทราบถึงขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง บำรุง รักษา แก้ปัญหาต่าง ๆ ความไม่ พอใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ทั้ง 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 นโยบายการบริหาร
- 2.2 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 รายได้สวัสดิการ
- 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2560)

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 เฉพาะในเขตสภาพตำบล
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดชลบุรีมีที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ของประเทศและของภูมิภาคอาเซียนที่ได้รับความสนใจทั้งจากภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการและนักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศที่ตัดสินใจเลือกที่จะใช้เป็นฐานในการพัฒนาศักยภาพให้กับประเทศ ทำให้เกิดการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคทั้งใน โครงการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งการขยายท่าเรือ น้ำลึก การพัฒนานิคมอุตสาหกรรม การขยายโครงข่ายระบบจ่ายกระแสไฟฟ้า อีกทั้งยังเป็นทำเลที่ดีในการประกอบกิจการ การดำเนินธุรกิจและลงทุนในลักษณะต่าง ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจพลังงาน ธุรกิจการจัดเก็บและขนส่งสินค้า ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจเอสเอ็มอีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตและการท่องเที่ยว เป็นต้น ส่งผลกระทบในแง่บวกทั้งในด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและการผลิต การจ้างแรงงานที่สามารถสร้างรายได้ที่สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพ ประกอบกับจังหวัดชลบุรีมีภูมิประเทศทั้งภูเขา ทะเลและทรัพยากรอันอุดมสมบูรณ์ ธรรมชาติและชายหาดที่สวยงามใกล้กับกรุงเทพฯ และสนามบินสุวรรณภูมิ สะดวกต่อการเดินทาง ทำให้สามารถสร้างเม็ดเงินจากการท่องเที่ยวและบริการจากนักท่องเที่ยวเข้ามาเยือนได้อีกทาง

แต่อย่างไรก็ตาม บนความได้เปรียบ ปฏิเสธไม่ได้ว่าจังหวัดชลบุรียังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการลงทุนที่ไม่ต่อเนื่องจากรัฐบาล เศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ภัยแล้ง การย้ายถิ่นและประชากรแฝง ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วเกิดปัญหาขยะล้นเมือง น้ำเน่าเสียและการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ การให้ดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาลที่ไม่เท่าเทียมและทั่วถึงจากภาครัฐ ปัญหาปากท้อง ค่าครองชีพ เด็กเร่ร่อน ข้อจำกัดงบประมาณที่ไม่สอดคล้องต่อแผนการพัฒนา แนวทางและนโยบายที่ยังไม่ชัดเจนและยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่และหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันเอง เป็นต้น ตลอดจนเศรษฐกิจที่เติบโตและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว สร้างปัญหาจากราคาที่ดิน

เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาพื้นฐานที่เกิดขึ้นและยังคงอยู่คู่กับเมืองหลวงและจังหวัดชั้นนำตลอดเวลา เช่นเดียวกับจังหวัดชลบุรีที่นอกจากจะยังคงต้องเผชิญอยู่กับสภาพปัญหาและการพัฒนาในรูปแบบเดิม ๆ แล้ว เรายังเผชิญกับโอกาสปัญหา อุปสรรคท่ามกลางความท้าทายใน

หลายๆ ด้าน ทั้งจากข้อตกลงความร่วมมือในการเปิดเสรีการค้าและการรวมเป็นประชาคมสังคมอาเซียนของกลุ่มประเทศอาเซียน (ปี 2558) ในอีก 3 ปีอันใกล้ที่จะมาถึงนี้ ซึ่งทำให้ประเทศสมาชิกต่างแสวงหาช่องทางความร่วมมือและช่วงชิงความได้เปรียบให้กับตัวเองในหลากหลายรูปแบบ การย้ายฐานการผลิต การลงทุนและศูนย์กลางเศรษฐกิจการเงินมายังภูมิภาคเอเชีย เช่นเดียวกับจังหวัดชลบุรีที่วันนี้และอนาคตข้างหน้าต่อจากนี้ เราจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของจังหวัด และขับเคลื่อนให้จังหวัดชลบุรีได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีทิศทาง ด้วยการเชื่อมโยงแผนแม่บท แผนพัฒนา แผนปฏิบัติการและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของจังหวัดชลบุรี เข้าด้วยกัน อย่างสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เพื่อนำชลบุรีก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจโลกยุคใหม่อย่างสร้างสรรค์ เป็นรากฐานอันสำคัญของเศรษฐกิจของประเทศและของภูมิภาคอาเชียนนับจากนี้สู่ 20 ปีข้างหน้าด้วยความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและวางรากฐานการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอันแข็งแกร่งอย่างเป็นระบบ ด้วยนโยบาย ชลบุรี สร้างสรรค์ สู่สากล 7 ยุทธศาสตร์ 9 นโยบายสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

นโยบายที่ 1 ด้านความสัมพันธ์และการประสานงานท้องถิ่น

นโยบายที่ 2 ด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ส่งเสริมการลงทุน สนับสนุนภาคอุตสาหกรรม และการผลิต ภาคเกษตร ภาคธุรกิจและบริการ ยกกระดับฝีมือแรงงาน สร้างรากฐานอาชีพ ลดรายจ่าย และกระจายรายได้ให้ทั่วถึงทุกชุมชน

นโยบายที่ 3 ด้านปัญหาสุขภาพจิต อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

นโยบายที่ 4 ด้านสังคม การศึกษา และสุขภาพ

นโยบายที่ 5 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

นโยบายที่ 6 ด้านการคมนาคมและขนส่ง

นโยบายที่ 7 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 8 ด้านผังเมืองและการจัดการ “ชลบุรี ชาติสี่เศป”

นโยบายที่ 9 ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา “ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีคุณค่า เร่งรัดพัฒนาสังคมกีฬา ก้าวสู่เมืองกีฬาอาชีพ”

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการประสานความร่วมมือภาคีทุกภาคส่วน สู่การเป็นเมืองท่องเที่ยวครบวงจรที่ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษา กีฬา สุขภาพ สิ่งแวดล้อม แบบบูรณาการ โดยท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
5. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน แก้ปัญหาสังคมยาเสพติดและโรคเอดส์
6. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ และการจัดระบบ บำบัดน้ำเสียในชุมชน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม รวมทั้งช่องทางในการขยายตัวทางการค้า การท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ในการพัฒนา

1. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีให้มีการขยายตัวอย่างเพียงพอต่อการสร้างงาน และสร้างรายได้ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้เกิดการเชื่อมโยง พัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้
2. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย สามารถสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง ถึงพร้อม ด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย
3. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
4. เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในจังหวัดชลบุรีให้ก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะสมกับ ภาวะการณ์ในปัจจุบัน
5. เพื่อให้การใช้ประโยชน์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อให้คนและธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน
6. เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่สามารถนำพาองค์กร ไปสู่องค์กรยุคใหม่และสามารถ บริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี ในช่วงปี 2556 - 2560 ไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนากการท่องเที่ยวและกีฬา
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายคมนาคมขนส่ง

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
5. ยุทธศาสตร์การจัดการสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
7. ยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

ที่ตั้งและอาณาเขตอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดฉะเชิงเทรา และ จังหวัดสมุทรปราการ

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดจันทบุรี ฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อ่าวไทย

ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัด ชลบุรี ตั้งอยู่ชายฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย ทางทิศตะวันตกจึงติดต่อกับทะเลตลอด ตั้งแต่เหนือจรดใต้ ความยาวถึง 156 กิโลเมตร ทำให้อากาศเฉลี่ยทั้งปีอยู่ในระดับปานกลาง คือไม่ร้อนจัดและไม่หนาวจัด และมีฝนตกชุกในช่วงเดือนกรกฎาคม-ตุลาคม

ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดชลบุรีมีเนื้อที่ประมาณ 4,363 ตารางกิโลเมตร หรือ 2,968,107 ไร่ มีภูเขาทอดอยู่เกือบกลางของจังหวัด เป็นแนวยาวจากทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสลับเนินเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล ตอนเหนือเป็นที่ราบเหมาะแก่การกสิกรรม ทิศตะวันออกและทิศใต้เดิมเป็นป่าเขา พื้นที่ลุ่มดอน แต่ปัจจุบันเปลี่ยนสภาพจากป่าไม้เป็นที่โล่งเตียน ไร่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ข้าว สับปะรด ขางพารา และมะม่วงหิมพานต์ ซึ่งจะพบแหล่งเพาะปลูกเกือบทุกอำเภอ มีชายฝั่งทะเล และหาดสวยงามเหมาะแก่การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจหลายแห่ง เช่น ชายหาดบางแสน พัทยา เป็นต้น ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินบนทราย ยกเว้นบางส่วนของอำเภอพนัสนิคม และส่วนใหญ่ของอำเภopanทองจะเป็นดินเหนียว ดินตะกอน แหล่งน้ำธรรมชาติมีน้อย จึงมีปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำ ประกอบกับการบุกรุกแผ้วถางป่าสงวนธรรมชาติ ทำให้พื้นที่ ที่มีความอุดมสมบูรณ์เกิดปัญหาดินเสื่อมโทรมจากการทำไร่ มันสำปะหลัง และไร้อ้อย

การปกครอง

ชลบุรีแบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพานทอง อำเภอเกาะศรีชัง และ อำเภอเกาะจันทร์

ระยะทางจากอำเภอเมือง ไปยังอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดชลบุรี
ถึงอำเภอบ้านบึง ระยะทาง 14 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอพานทอง ระยะทาง 24 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอบางละมุง ระยะทาง 45 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอบ่อทอง ระยะทาง 56 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอเกาะจันทร์ ระยะทาง 50 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอพนัสนิคม ระยะทาง 22 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอศรีราชา ระยะทาง 24 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอหนองใหญ่ ระยะทาง 14 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอสัตหีบ ระยะทาง 86 กิโลเมตร โดยประมาณ
ถึงอำเภอเกาะศรีชัง ระยะทาง 35 กิโลเมตร โดยประมาณ หมายเหตุ (เดินทางด้วยเรือจาก
ท่าเรือศรีราชา)



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตะวัน คิลปประกอบ (2551) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 10 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 222 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One – way ANOVA การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่อายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน

สุวณี ติรณะ (2550) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม 2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมโดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 296 คน จาก 6 โรงเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-Test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่ การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ 2. การวิเคราะห์ เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครู 2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ 2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร และด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเงินเดือนมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ฉัฐวัฒน์ จำปาสาร (2553) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางเขน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขนแต่ละฝ่ายที่แตกต่างกัน ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่อยู่ปฏิบัติงานจริงตามแบบสอบถามที่มีโครงสร้างจำนวน 200 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 นอกจากนี้ยังได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละฝ่าย ๆ ละ 4 ราย จำนวน 5 ฝ่าย รวมข้าราชการตำรวจทั้งหมด 20 ราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับกำลังขวัญค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และพบว่า มี 2 ด้านที่ระดับกำลังขวัญค่อนข้างต่ำ คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านการบริหารงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางเขนแต่ละฝ่ายที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สังกัดสถานีตำรวจนครบาลบางเขนที่ต่างฝ่ายกันจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในภาพรวมของกำลังขวัญใน

การปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านการบังคับบัญชา ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01

อภิสรมา บุญมาเครือ (2557) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว และศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากจำนวนข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จำนวน 44 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม เก็บแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ในการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า 1. การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายการบริหารองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมา รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (การทดสอบสมมุติฐาน) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้วที่มีอายุ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้วที่มี สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับสถิติที่ .05

ชัยณรงค์ กาศี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, One – Way ANOVA และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ้ (Scheffe test)

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวมอยู่ในระดับมากจากการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วย ผลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ชั้นยศ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

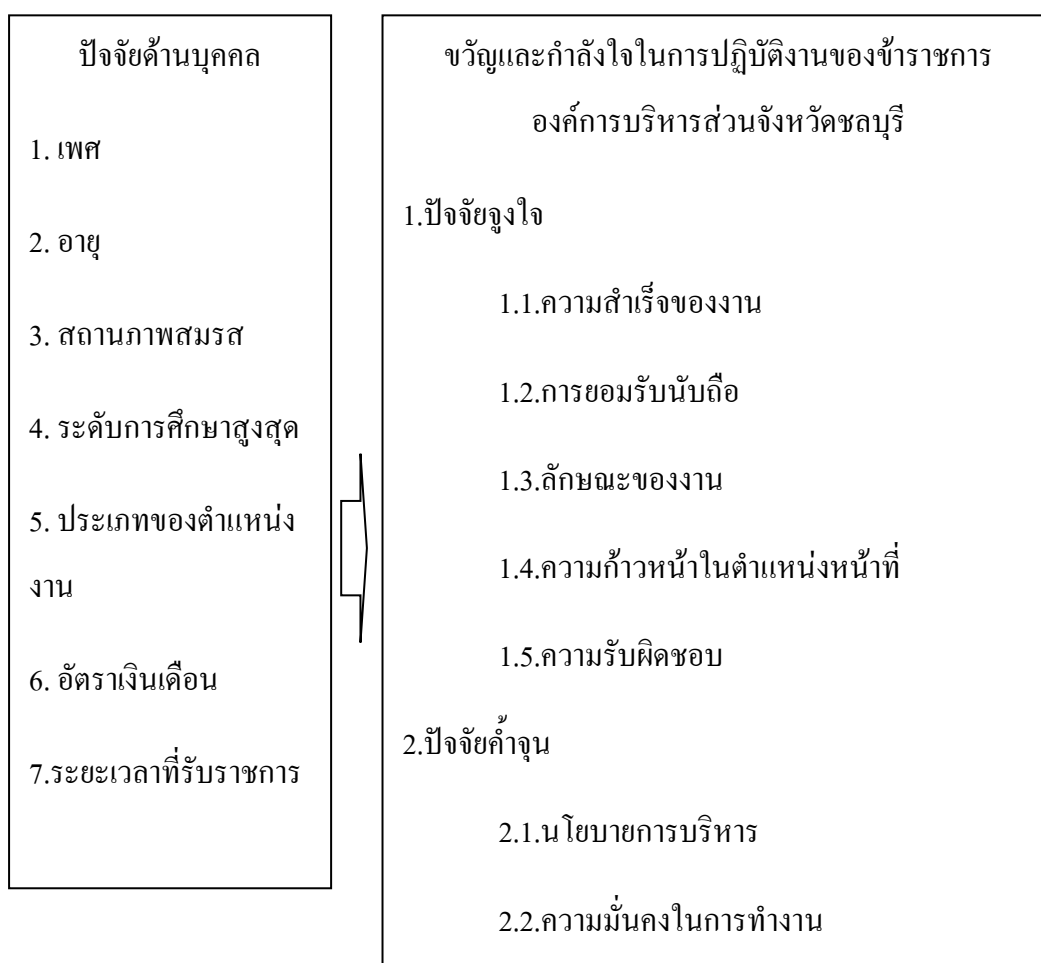
สินชัย ผุควารี (2552) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการชั้นประทวนส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหารจำแนกตามเพศ อายุ ยศทางทหาร วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร ได้แก่ กองกำลังพล กองแผนงานและโครงการ กองธุรการ กองการเงิน และแผนกงบประมาณ จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-Test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ด้านผลประโยชน์ ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์กรและการจัดการหรือการบริหาร และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีเพศ ยศทางทหาร และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอร์ชเบอร์ก จึงได้เลือกทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นตัวแปรตามในการศึกษาทั้ง 2 ปัจจัยแบ่งเป็น 10 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่รับราชการมีกระบวนการและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ใช้รูปแบบการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมทฤษฎี แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ บทความ เอกสารผลการวิจัย ตลอดจนสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน ซึ่งเป็นการศึกษาจากข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่รับราชการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน 10 ด้าน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 30 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 169) ดังนี้

ความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก
5 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาจัดระดับโดยการใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่า ๆ กันดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าพิสัย	ระดับ
4.21-5.00	มีขวัญและกำลังใจมากที่สุด
3.41-4.20	มีขวัญและกำลังใจมาก
2.61-3.40	มีขวัญและกำลังใจปานกลาง
1.81-2.60	มีขวัญและกำลังใจน้อย
1.00-1.80	มีขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ จากนั้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบว่านิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่รวมทั้งการพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้องกับลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่เพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนจะนำไปลองใช้ (Try-out) ดังนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ดันศิริคงคล

นางกัญญา ดินตะบุนระ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ .957 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ค่าสถิติทางสังคมศาสตร์ ที่ค่าความเชื่อมั่น .05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน

2. เมื่อแจกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม

3. วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่รับราชการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One - way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least-Significant different test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผลจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามกับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เก็บข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบมาตรฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และ One – Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ซึ่งเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 168 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำเสนอผลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (การทดสอบสมมติฐาน)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares) (ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง)

MS แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square) (ค่าความแปรปรวน)

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที่

		(ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม)
F	แทน	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว (ค่าค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน (ความน่าจะเป็น)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	38.69
หญิง	103	61.31
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.69

ตารางที่ 2 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 29 ปี	9	5.36
30 - 39 ปี	54	32.14
40 - 49 ปี	48	28.57
50 - 59 ปี	55	32.74
60 - 61 ปี	2	1.19
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 - 59 ปี มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74, รองลงมามีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32.14, มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57, มีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 และมีอายุ 60 – 61 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	50	29.76
สมรส	83	49.40
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	35	20.84
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40, รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.76 และมีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	1	0.60
ปวส.	10	5.96
ปริญญาตรี	78	46.42
ปริญญาโท	78	46.42
ปริญญาเอก	1	0.60
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มากที่สุดเท่ากัน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42, รองลงมาคือมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 และมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปวช.และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

ประเภทของตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับทั่วไป	41	24.41
ระดับวิชาการ	81	48.21
ระดับอำนวยการ	46	27.38
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทของตำแหน่งงานระดับวิชาการ มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21, รองลงมา มีประเภทของตำแหน่งงานระดับอำนวยการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.38 และมีประเภทของตำแหน่งงานระดับทั่วไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 20,000 บาท	31	18.45
20,001 – 30,000 บาท	72	42.86
30,001 – 40,000 บาท	43	25.60
40,001 – 50,000 บาท	18	10.71
50,000 บาทขึ้นไป	4	2.38
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86, รองลงมา คือ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60, มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.45, มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และมีอัตราเงินเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ

ระยะเวลาที่รับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.19
1-5 ปี	21	12.50
6-10 ปี	29	17.26
11-15 ปี	38	22.62
16-20 ปี	14	8.33
21-25 ปี	23	13.69
26-30 ปี	18	10.72
30 ปี ขึ้นไป	23	13.69
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 11 – 15 ปีมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62, รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26, มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 21 - 25 ปี และ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.69, มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50, มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.72, มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และมีระยะเวลาที่รับราชการน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ประเด็น	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ใจจืดจางใจ	4.21	0.44	มากที่สุด	-
1.1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.46	0.42	มากที่สุด	1
1.2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.31	0.55	มากที่สุด	4
1.3. ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.54	มาก	7
1.4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.11	0.72	มาก	8
1.5. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.58	มาก	9
2. ใจจืดจางใจ	4.21	0.51	มากที่สุด	-
2.1. ด้านนโยบายการบริหาร	4.35	0.60	มากที่สุด	2
2.2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.30	0.57	มากที่สุด	5
2.3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.29	0.57	มากที่สุด	6
2.4. ด้านรายได้สวัสดิการ	3.75	0.87	มาก	10
2.5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.59	มากที่สุด	3
รวม	4.21	0.45	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 8 ผลการสำรวจและศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.42$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.60$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.59$) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.55$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.57$) ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.54$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.72$) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้สวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-	3 (1.79)	91 (54.17)	74 (44.05)	4.42	0.53	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	-	-	3 (1.79)	70 (41.67)	95 (56.55)	4.55	0.53	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จ	-	-	4 (2.38)	91 (54.17)	73 (43.45)	4.41	0.54	มากที่สุด	3
รวม						4.46	0.42	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 9 ผลการสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{x}	σ	ระดับ	อันดับที่
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในหน้าที่ของท่าน	-	-	5 (2.98)	61 (36.31)	102 (60.71)	4.58	0.55	มากที่สุด	1
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องชมเชย และให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน	2 (1.19)	3 (1.79)	19 (11.31)	88 (52.38)	56 (33.33)	4.15	0.78	มาก	3
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแสดงออกถึงการเชื่อถือและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	-	1 (0.60)	18 (10.71)	97 (57.74)	52 (30.95)	4.19	0.64	มาก	2
รวม						4.31	0.55	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 10 ผลการสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.55$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการแสดงออกถึงการเชื่อถือและยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยกย่องชมเชย และให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
7. ลักษณะงานที่ท่านได้รับ									
มอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1 (0.60)	-	12 (7.14)	96 (57.14)	59 (35.12)	4.26	0.64	มากที่สุด	1
8. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ									
ท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	-	-	20 (11.90)	92 (54.76)	56 (33.33)	4.21	0.64	มากที่สุด	2
9. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ท่านสามารถทำได้โดยลำพังตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ	2 (1.19)	8 (4.76)	27 (16.07)	89 (52.98)	42 (25.00)	3.96	0.84	มาก	3
รวม						4.14	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 11 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.54$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26, \sigma = 0.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21, \sigma = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ท่านสามารถทำได้โดยลำพังตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96, \sigma = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	น้อย ที่สุด	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
10. หน่วยงานของ ท่านมีหลักเกณฑ์ ในการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม	4 (2.38)	3 (1.79)	20 (11.90)	68 (40.48)	73 (43.45)	4.21	0.89	มาก ที่สุด	1
11. ท่านสามารถ ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ โดยความสามารถ ที่ท่านมีอยู่ใน ปัจจุบัน	3 (1.79)	5 (2.98)	34 (20.24)	79 (47.02)	47 (27.98)	3.96	0.88	มาก	3

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
12. หน่วยงานของ ท่านส่งเสริมให้ ท่านไปฝึกอบรม เพื่อความรู้ความ เชี่ยวชาญในหน้าที่ การงาน และ การศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มคุณวุฒิทาง การศึกษา	2 (1.19)	2 (1.19)	34 (20.24)	79 (47.02)	47 (27.98)	4.17	0.72	มาก	2
รวม						4.11	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 12 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$,
 $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ใน
การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.89$)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านไปฝึกอบรมเพื่อความรู้ความ
เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดย
ความสามารถที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	น้อย ที่สุด	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
13. ท่านมีความ พึงพอใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย และมีความ รับผิดชอบที่จะ ปฏิบัติงานให้ สำเร็จเสมอ	-	-	15 (8.93)	94 (55.95)	59 (35.12)	4.26	0.61	มาก ที่สุด	1
14. ท่านมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน ในความ รับผิดชอบของ ท่านและ สามารถ คิดและแก้ปัญหา ได้อย่างอิสระโดย ไม่ต้องควบคุม อย่างใกล้ชิด	-	4 (2.38)	49 (29.17)	77 (45.83)	38 (22.62)	3.89	0.77	มาก	3
15. ท่านได้รับ มอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานสำคัญ เสมอ	-	2 (1.19)	49 (29.17)	79 (47.02)	38 (22.62)	3.91	0.75	มาก	2
รวม						4.01	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 13 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและมี

ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26, \sigma = 0.61$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.75$) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านและ สามารถคิดและแก้ปัญหาได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89, \sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบาย การบริหาร	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
16. หน่วยงาน ของท่านมี นโยบายการ บริหารงานที่ เป็นขั้นตอน และหลักการ บริหารที่ดี	-	1 (0.60)	16 (9.52)	79 (47.02)	72 (42.86)	4.32	0.67	มาก ที่สุด	1
17. หน่วยงาน ของท่านมีการ บริหารงาน ตามลำดับการ ปกครองบังคับ บัญชาและตาม ลักษณะของ งานอย่างชัดเจน	-	1 (0.60)	17 (10.12)	78 (46.43)	72 (42.88)	4.32	0.67	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านนโยบาย การบริหาร	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
18. หน่วยงาน ของท่าน บริหารงาน เป็นไปตาม ระเบียบและ ขั้นตอนของ กฎหมายอย่าง เคร่งครัด	1	2	10	67	88	4.42	0.71	มาก ที่สุด	2
รวม						4.35	0.60	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 14 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$,
 $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากัน 2 ข้อ คือ
หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นขั้นตอนและหลักการบริหารที่ดี และ หน่วยงาน
ของท่านมีการบริหารงานตามลำดับการปกครองบังคับบัญชาและตามลักษณะของงานอย่างชัดเจน
มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน
บริหารงานเป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
19. ท่านมี ความรู้สึกมั่นคง ต่อหน้าที่การ งานและ หน่วยงานของ ท่าน	-	1 (0.60)	10 (5.95)	70 (41.61)	87 (51.79)	4.45	0.63	มาก ที่สุด	1
20. ท่านมีความ มั่นในใจการ ปฏิบัติงานทุก ครั้งว่างานใน หน้าที่ของท่าน ถูกต้องตาม กฎหมาย	-	1 (0.60)	14 (8.33)	74 (44.05)	79 (47.02)	4.38	0.66	มาก ที่สุด	2
21. แม้ บริษัทเอกชน หรือองค์กรอื่น จะมีเงินเดือน และสวัสดิการที่ ดีกว่าท่านก็ไม่ คิดจะลาออก จากหน่วยงาน	3 (1.79)	1 (0.60)	36 (21.43)	63 (37.50)	65 (38.69)	4.11	0.88	มาก	3
รวม						4.30	0.57	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 15 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานและหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งว่างานในหน้าที่ของท่านถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แม้บริษัทเอกชนหรือองค์กรอื่นจะมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง	-	2 (1.19)	9 (5.36)	89 (52.98)	68 (40.48)	4.33	0.63	มากที่สุด	1
23. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1 (0.60)	1 (0.60)	13 (7.74)	95 (56.55)	58 (34.52)	4.24	0.67	มากที่สุด	3
24. ท่านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	-	1 (0.60)	13 (7.74)	87 (51.79)	67 (39.88)	4.31	0.64	มากที่สุด	2
รวม						4.29	0.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 16 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต่างให้เกียรติซึ่งกัน และกันเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ

ด้านรายได้ สวัสดิการ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
25. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน ของท่าน	2 (1.19)	2 (1.19)	43 (25.60)	82 (48.81)	39 (23.21)	3.92	0.80	มาก	1
26. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ท่านได้รับ มีความพอเพียงต่อ ค่าใช้จ่ายของ ท่าน	6 (3.57)	8 (4.76)	40 (23.81)	78 (46.43)	36 (21.43)	3.77	0.95	มาก	2
27. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ท่านได้รับ พอเพียงที่ท่านจะ สามารถเก็บไว้ เป็นเงินออม	13 (7.74)	7 (4.17)	55 (32.74)	55 (32.74)	38 (22.62)	3.58	1.12	มาก	3
รวม						3.75	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 17 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ

และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.80$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความพอเพียงต่อการใช้จ่ายของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับพอเพียงที่ท่านจะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = 1.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	อันดับ ที่
28. หน่วยงานของ ท่านเป็นสถานที่ที่มี ระเบียบ สะอาด และ มีความปลอดภัย	-	1 (0.60)	13 (7.74)	85 (50.60)	69 (41.07)	4.32	0.64	มาก ที่สุด	2
29. หน่วยงานของ ท่าน มี สภาพแวดล้อมเช่น อากาศ แสง เสียง เหมาะแก่การ ปฏิบัติงาน	1 (0.60)	1 (0.60)	14 (8.33)	88 (52.38)	64 (38.10)	4.27	0.69	มาก ที่สุด	3
30. หน่วยงานของ ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการ ทำงานอย่าง ครบถ้วน	2 (1.19)	1 (0.60)	8 (4.76)	71 (42.26)	86 (51.19)	4.42	0.72	มาก ที่สุด	1
รวม						4.33	0.59	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 18 ผลการสำรวจพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33, \sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานอย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42, \sigma = 0.72$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มีระเบียบ สะอาด และมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32, \sigma = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเช่น อากาศ แสง เสียง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27, \sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (การทดสอบสมมติฐาน)

สมมติฐานที่ 1. เพศ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	Sig
ชาย	65	4.23	0.46	0.39	.78
หญิง	103	4.19	0.45		
รวม	168				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, (Sig \leq .05)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .78 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2. อายุ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	2.76	0.69	3.59	.008*
ภายในกลุ่ม	163	31.40	0.19		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, (Sig \leq .05)

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามอายุพบว่า ค่า Sig
เท่ากับ .008 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างราย
คู่ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	20 - 29 (N = 9)	30 - 39 (N = 54)	40 - 49 (N = 48)	50 - 59 (N = 55)	60 - 61 (N = 2)
		4.40	4.06	4.17	4.35	4.43
20 - 29	4.4	-	.33*	.23	.04	-.03
30 - 39	4.06		-	-.10	-.28*	-.37
40 - 49	4.17			-	-.18*	-.26
50 - 59	4.35				-	-.08
60 - 61	4.34					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามอายุ พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .33

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 50 - 59 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .28

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 50 – 59 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .18

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรส ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.84	.16
ภายในกลุ่ม	165	33.42	0.20		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, (Sig \leq .05)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .16 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	1.22	0.30	1.51	.20
ภายในกลุ่ม	163	32.95	0.20		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, (Sig \leq .05)

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .20 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ประเภทของตำแหน่งงาน ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	0.80	4.06	.002*
ภายในกลุ่ม	165	32.57	0.19		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, (Sig \leq .05)

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .002 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของตำแหน่งงานต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน

ประเภทของ ตำแหน่งงาน	μ	ระดับทั่วไป (N = 41)	ระดับวิชาการ (N = 81)	ระดับอำนวยการ (N = 46)
ระดับทั่วไป	4.06	-	-.15	-.27*
ระดับวิชาการ	4.21		-	-.12
ระดับอำนวยการ	4.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีระดับอำนวยการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีระดับทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .27

สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	4.19	1.05	5.70	.001*
ภายในกลุ่ม	163	29.97	0.18		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig ≤ .05)

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .001 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	μ	10,000-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000	50,000 ขึ้นไป
		(N = 31)	(N = 72)	(N = 43)	(N = 18)	(N = 4)
		4.00	4.20	4.20	4.50	4.80
10,000 - 20,000	4.00	-	-.19*	-.19*	-.49*	-.79*
20,001 - 30,000	4.20		-	-.00	-.30*	-.60*
30,001 - 40,000	4.20			-	-.29*	-.59*
40,001 - 50,000	4.50				-	-.30
50,000 ขึ้นไป	4.80					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป, 40,001 – 50,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .79, .49, .19 และ .19 ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป และ 40,001 – 50,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .60 และ .30 ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป และ 40,001 – 50,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .59 และ .29 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 7 ระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7	2.87	0.41	2.09	.04*
ภายในกลุ่ม	160	31.29	0.19		
รวม	167	34.17			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig ≤ .05)

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการพบว่า ค่า Sig เท่ากับ .04 แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาที่รับราชการต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน

จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ

ระยะเวลาที่ รับราชการ	μ	น้อยกว่า 1 ปี (N = 2)	1-5 ปี (N = 21)	6-10 ปี (N = 29)	11-15 ปี (N = 38)	16-20 ปี (N = 14)	21-25 ปี (N = 23)	26-30 ปี (N = 18)	30 ปี ขึ้นไป (N = 23)
น้อยกว่า 1 ปี	4.53	-	.41	.50	.37	.36	.26	.20	.11
1-5 ปี	4.12		-	.09	-.04	-.05	-.15	-.21	-.30*
6-10 ปี	4.03			-	-.13	-.14	-.24*	-.30*	-.40*
11-15 ปี	4.16				-	-.01	-.12	-.17	-.26*
16-20 ปี	4.17					-	-.10	-.16	-.25
21-25 ปี	4.28						-	-.06	-.15
26-30 ปี	4.33							-	-.09
30 ปี ขึ้นไป	4.42								-

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 30 ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .30

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 30 ขึ้นไป, 26 – 30 ปี และ 21 – 25 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .40, .30 และ .24 ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 30 ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .26

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดลองสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน	√	
2. อายุ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน		√
3. สถานภาพสมรส ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน	√	
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน	√	
5. ประเภทของตำแหน่งงาน ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน		√
6. อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน		√
7. ระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน		√

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่รับราชการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t - Test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One - way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือความเชื่อมั่น 95 %ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการแบบ LSD

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 มีอายุระหว่าง 50 - 59 มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 สถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 มีระดับการศึกษาสูงสุดเท่ากัน 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท มีมากที่สุดเท่ากัน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 มีประเภทของตำแหน่งงาน ตำแหน่งวิชาการ มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21 มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ระยะเวลาที่รับราชการ ช่วง 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.62

2. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$) โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.46$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\mu = 4.35$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.33$) ด้าน การยอมรับนับถือ ($\mu = 4.31$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.30$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ($\mu = 4.29$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.14$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.11$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.01$) และด้านรายได้สวัสดิการ ($\mu = 3.75$) ตามลำดับ

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่อายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตรา เงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ที่วิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สิ้นชัย ผุดวาริ (2552) ที่ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการชั้นประทวนส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ ทหาร และผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วน บัญชาการ กรมแผนที่ทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิสรานุญมาเครือ (2557) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เทศบาล

เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ สุวณี ตีระถะ (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยณรงค์ กาสี (2551) ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อภิสรา บุญมาเครือ (2557) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สิ้นชัย ผุดวาริ (2552) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการชั้นประทวนส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร ที่มีเพศ และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีอายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อภิสรา บุญมาเครือ (2557) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ในการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 20 – 29 ปี ยังไม่มีความกังวลในเรื่อง

ของการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานเมื่อเทียบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี และพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 50 - 59 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี และ 40 – 49 ปี เนื่องจาก ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 50 – 59 ปี นั้นเป็นช่วงอายุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนั้นจะมีความรู้สึกมั่นคงในด้านความก้าวหน้าด้านการยอมรับนับถือในตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนซึ่งจะมีมากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 30 – 39 ปี และ 40 – 49 ปี

4. จากการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทของตำแหน่งงานระดับทั่วไป มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีประเภทของตำแหน่งงานระดับอำนาจการ ทั้งนี้เนื่องจากประเภทของตำแหน่งงานระดับอำนาจการนั้นเป็นประเภทของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญมากกว่า สามารถปฏิบัติงานได้เองโดยไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และมีด้านการยอมรับนับถือในประเภทของตำแหน่งงานมากกว่าประเภทของตำแหน่งงานทั่วไป

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท เนื่องจากอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไปนั้นเป็นอัตราเงินเดือนที่สูงมาก และถือได้ว่าเป็นอัตราเงินเดือนที่สามารถพอเพียงต่อการใช้จ่าย และสามารถเก็บไว้เป็นเงินออมได้ แสดงให้เห็นว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำเป็นอย่างมาก

6. จากการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 6 – 10 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วน

จังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 21 – 25 ปี, 26 – 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ช่วงระยะเวลาที่รับราชการ 6 – 10 ปี นั้นเป็นช่วงระยะเวลาที่ข้าราชการส่วนใหญ่สามารถเปลี่ยนประเภทของตำแหน่งงานได้ และสามารถขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนาบ้านเกิด หรือแสวงหาความมั่นคงในชีวิตในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากความมั่นคงในหน้าที่การงานเช่น การซื้อที่อยู่อาศัย และคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนด้านรายได้ที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านรายได้สวัสดิการ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดจากทุกด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับรายได้ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการดูแลด้านปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือ สวัสดิการต่างๆที่เพิ่มขึ้นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เช่น การให้มีบ้านพักอาศัยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการส่วนท้องถิ่น, พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการท้องถิ่น ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สนับสนุนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนต่างๆเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อรายจ่ายและพอเพียงที่จะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออมได้ เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก ซึ่งน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรมสัมมนา ให้ทุนการศึกษา เพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานและมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะของงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับน้อย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม หากมีปริมาณงานมากควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับน้อยเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรฝึกให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยความละเอียดรอบคอบ และให้อิสระในการทำงานของข้าราชการในประเภทตำแหน่งงานทั่วไปและประเภทตำแหน่งงานวิชาการ ได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ทำให้ลดภาระงานในการควบคุม ลดระยะเวลา และความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงเพิ่มเติม หรือในหน่วยงานอื่นๆที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผล กระบวนการ ให้ครอบคลุมประเด็นอื่นมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปจัดทำนโยบาย และวางแผนงานบุคคลให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยและปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือข้าราชการและพนักงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและเพื่อใช้เป็นตัวช่วยในการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ในอนาคตอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ โกมลมาลย์. (2542). *ขวัญและกำลังใจของตำรวจจราจรต่อหน่วยงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน*. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2555). *การเมืองการปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชไมมาศ มอญแก้ว. (2553). *แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยณรงค์ กาลี. (2551). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ ก่อเกิด. (2531). *ขวัญของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวัฒน์ จำปาสาร. (2553). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางเขน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภค ลิ้มสุรัตน์. (2526). *จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคม: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพรัตน์ เพ็ชรมณี. (2550). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมตตา คัณธา. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิกรมแพทย์ทหารอากาศ*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา แสงเมือง. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลีสาขาละเข็มเทรา สาขาพิษณุโลก*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). *การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริโสภาค นูรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สินชัย ผุควารี. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2514). *การบำรุงขวัญ: การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ :
- สุวณี ตีระกะ. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2560). *โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.chon.go.th/cho/home.html>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2560). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีงบประมาณ 2558-2560*. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

อภิสรานุญมาเครือ. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 อายุ

- 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 - 59 ปี 60 - 61 ปี

1.3 สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปวช. ปวส. ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.5 ประเภทของตำแหน่งงาน

- ระดับทั่วไป ระดับวิชาการ ระดับอำนวยการ

1.6 อัตราเงินเดือน

- 10,000 – 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท
 50,000 บาท ขึ้นไป

1.7 ระยะเวลาที่รับราชการ

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 - 20 ปี 21 – 25 ปี
 26 – 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จ					
การยอมรับนับถือ					
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในหน้าที่ ของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจท่านในการ ปฏิบัติงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีการแสดงออกถึงการเชื่อถือและยอมรับใน ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
ลักษณะของงาน					
7. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรง กับความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
8. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่ เสมอ					
9. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ท่าน สามารถทำได้โดยล้าพั้งตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
10. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
11. ท่านสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยความสามารถที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบัน					
12. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านไป ฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ การงาน และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ทางการศึกษา					
ความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมายและมีความรับผิดชอบที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จเสมอ					
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของท่านและ สามารถคิดและ แก้ปัญหาได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องควบคุม อย่างใกล้ชิด					
15. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายการบริหาร					
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นขั้นตอนและหลักการ บริหารที่ดี					
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน ตามลำดับการปกครองบังคับบัญชาและตาม ลักษณะของงานอย่างชัดเจน					
18. หน่วยงานของท่านบริหารงานเป็นไป ตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมายอย่าง เคร่งครัด					
ความมั่นคงในการทำงาน					
19. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และหน่วยงานของท่าน					
20. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานทุก ครั้งว่างานในหน้าที่ของท่านถูกต้องตาม กฎหมาย					
21. แม้บริษัทเอกชนหรือองค์กรอื่นจะมี เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิด จะลาออกจากหน่วยงาน					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการ ปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
23. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
24. ท่าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ					
รายได้สวัสดิการ					
25. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
26. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความพอเพียงต่อการใช้จ่ายของท่าน					
27. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับพอเพียงที่ท่านจะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออม					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
28. หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มีระเบียบ สะอาด และมีความปลอดภัย					
29. หน่วยงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเช่น อากาศ แสง เสียง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
30. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานอย่างครบถ้วน					

ขอขอบคุณสำหรับข้อมูล

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ(ปัจจัยส่วนบุคคล)

งานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2560

	ประเด็นที่ต้องการวัด ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	$IOC = \sum R/n$
1	เพศ	3	0	0	1.0
2	อายุ	3	0	0	1.0
3	สถานภาพสมรส	3	0	0	1.0
4	ระดับการศึกษาสูงสุด	3	0	0	1.0
5	ประเภทของตำแหน่งงาน	3	0	0	1.0
6	อัตราเงินเดือน	3	0	0	1.0
7	ระยะเวลาที่รับราชการ	3	0	0	1.0

ผลการทดสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (ข้อคำถาม)

งานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2560

ประเด็นที่ต้องการวัด ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	IOC = $\sum R/n$
ปัจจัยเชิงใจ				
ความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3	0	0	1.0
2. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3	0	0	1.0
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน ได้จนงานสำเร็จ	3	0	0	1.0
การยอมรับนับถือ				
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในหน้าที่ ของท่าน	3	0	0	1.0
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจท่านในการ ปฏิบัติงาน	3	0	0	1.0
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านมี การแสดงออกถึงการเชื่อถือและยอมรับใน ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3	0	0	1.0
ลักษณะของงาน				
7. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3	0	0	1.0
8. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ ทำ ท่าย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	3	0	0	1.0

ประเด็นที่ต้องการวัด ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	IOC = $\sum R/n$
9. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ท่าน สามารถทำได้โดยลำพังตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จ	3	0	0	1.0
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
10. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3	0	0	1.0
11. ท่านสามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยความสามารถที่ท่านมีอยู่ในปัจจุบัน	3	0	0	1.0
12. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านไป ฝึกอบรมเพื่อความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ การงาน และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ทางการศึกษา	3	0	0	1.0
ความรับผิดชอบ				
13. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมายและมีความรับผิดชอบที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จเสมอ	3	0	0	1.0
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของท่านและ สามารถคิดและ แก้ปัญหาได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องควบคุม อย่างใกล้ชิด	3	0	0	1.0
15. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ	2	1	0	0.66

ประเด็นที่ต้องการวัด ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	IOC = $\sum R/n$
ปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายการบริหาร				
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นขั้นตอนและหลักการบริหารที่ดี	3	0	0	1.0
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานตามลำดับการปกครองบังคับบัญชาและตามลักษณะของงานอย่างชัดเจน	3	0	0	1.0
18. หน่วยงานของท่านบริหารงานเป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัด	3	0	0	1.0
ความมั่นคงในการทำงาน				
19. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานและหน่วยงานของท่าน	3	0	0	1.0
20. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งว่างานในหน้าที่ของท่านถูกต้องตามกฎหมาย	3	0	0	1.0
21. แม้บริษัทเอกชนหรือองค์กรอื่นจะมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงาน	3	0	0	1.0
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง	3	0	0	1.0
23. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3	0	0	1.0

ประเด็นที่ต้องการวัด ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	IOC = $\sum R/n$
24. ท่าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต่างให้เกียรติซึ่งกันและกันเสมอ	2	1	0	0.66
รายได้สวัสดิการ				
25. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3	0	0	1.0
26. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความ พอเพียงต่อการใช้จ่ายของท่าน	3	0	0	1.0
27. เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับพอเพียงที่ ท่านจะสามารถเก็บไว้เป็นเงินออม	3	0	0	1.0
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
28. หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่มี ระเบียบ สะอาด และมีความปลอดภัย	3	0	0	1.0
29. หน่วยงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเช่น อากาศ แสง เสียง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3	0	0	1.0
30. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานอย่างครบถ้วน	3	0	0	1.0

การหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ด้านภาพรวม

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
.956	30