

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน โดยทำการศึกษาจากบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำนวน 131 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (131 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	16	12.21
26-30 ปี	29	22.14
31-35 ปี	29	22.14
36-40 ปี	18	13.74
41-45 ปี	23	17.56
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	16	12.21
เพศ		
ชาย	77	58.78
หญิง	54	41.22
สถานภาพสมรส		
โสด	58	44.27
สมรส	68	51.91
หม้าย/ หย่า	5	3.82
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	33.59
ปริญญาตรี	66	50.38
สูงกว่าปริญญาตรี	21	16.03
อายุการปฏิบัติงาน		
ตั้งแต่ 3 ปีลงมา	32	24.43
4-6 ปี	46	35.12
7-9 ปี	25	19.08
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	28	21.37

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (131 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	44	33.59
พนักงานราชการ	11	8.40
ลูกจ้าง	76	58.01
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	45	34.35
10,000-20,000 บาท	53	40.46
20,001-30,000 บาท	21	16.03
30,001-40,000 บาท	10	7.63
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	2	1.53

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า มากที่สุดช่วงอายุ 26-30 ปี และ 31 -35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.14 รองลงมา ช่วงอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.56 ช่วงอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.74 และน้อยที่สุด ช่วงอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.21

เพศ พบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.78 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.22

สถานภาพสมรส พบว่า มากที่สุดสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.91 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.27 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/ หย่า คิดเป็นร้อยละ 3.82

ระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.38 รองลงมาการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.59 และน้อยที่สุดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.03

อายุการปฏิบัติงาน พบว่า มากที่สุดช่วงอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.12 รองลงมาช่วงอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 24.43 ช่วงอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.37 และน้อยที่สุดช่วงอายุ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.08

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า มากที่สุดลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 58.01 รองลงมาข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 33.59 และน้อยที่สุดพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 8.40

ระดับเงินเดือน พบว่า มากที่สุดช่วงเงินเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.46 รองลงมาช่วงเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.35 ช่วงเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.03 ช่วงเงินเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.63 และน้อยที่สุดช่วงเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.53

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่จะแสดงให้เห็นถึงระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัตินั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ	82 (62.60)	47 (35.88)	2 (1.53)	-	3.61	0.52	มากที่สุด	1
2. งานที่ปฏิบัตินั้นเหมาะสมกับค่าจ้างที่ได้รับ	77 (58.78)	44 (33.59)	9 (6.87)	1 (0.76)	3.50	0.66	มากที่สุด	3
3. งานที่ปฏิบัตินั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่ดี	78 (59.54)	48 (36.64)	5 (3.82)	-	3.56	0.57	มากที่สุด	2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. งานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ	72 (54.96)	44 (33.59)	15 (11.45)	-	3.44	0.69	มากที่สุด	4
5. งานที่ปฏิบัตินั้นมี ความหลากหลาย	62 (47.33)	58 (44.27)	10 (7.63)	1 (0.76)	3.38	0.66	มากที่สุด	5
6. งานที่ปฏิบัติส่งเสริม ให้มีความก้าวหน้าให้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กร	61 (46.56)	56 (42.75)	13 (9.92)	1 (0.76)	3.35	0.69	มากที่สุด	6
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					3.47	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า

งานที่ปฏิบัตินั้นตรงตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 1

งานที่ปฏิบัตินั้นอยู่ในสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 2

งานที่ปฏิบัตินั้นเหมาะสมกับค่าจ้างที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 3

งานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 4

งานที่ปฏิบัตินั้นมีความหลากหลาย พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 5

งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 6

สรุปผลจากการศึกษา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า งานที่ปฏิบัตินั้นมีความหลากหลาย และงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ เพราะอาจจะเป็นงานที่ตนเองไม่ถนัดหรือมีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ และการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นการเลื่อนตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จึงทำให้บุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ และถูกจ้างมีความรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้มีความสำคัญในความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจ ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และหาวิธีจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายเพราะจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง และจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง การเลื่อนตำแหน่งนั้นผู้บริหารควรจะหาสิ่งจูงใจอื่นมาทดแทนเพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ภายในองค์กรมี ความศรัทธา เชื่อถือและ ให้เกียรติกันในการ ปฏิบัติงาน	59 (45.04)	68 (51.91)	4 (3.05)	-	3.42	0.55	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. บุคลากรในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือสนับสนุนกัน ในการปฏิบัติงาน	56 (42.75)	71 (54.20)	4 (3.05)	-	3.40	0.55	มากที่สุด	5
3. เพื่อนร่วมงานให้ คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษาที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	67 (51.15)	62 (47.33)	2 (1.53)	-	3.50	0.53	มากที่สุด	2
4. เมื่อเพื่อนร่วมงาน พบท่านก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ	69 (52.67)	61 (46.56)	1 (0.76)	-	3.52	0.52	มากที่สุด	1
5. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ ห่วงใยช่วยเหลือเมื่อ ประสบกับปัญหาต่าง ๆ	63 (48.09)	66 (50.38)	2 (1.53)	-	3.47	0.53	มากที่สุด	3
6. เมื่อได้รับความดี ความชอบ เพื่อน ร่วมงานจะแสดง ความยินดีด้วย ความจริงใจ	59 (45.04)	68 (51.91)	4 (3.05)	-	3.42	0.55	มากที่สุด	4
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					3.45	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวม

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า

เมื่อเพื่อนร่วมงานพบท่านก็จะยิ้มแย้ม แจ่มใสทักทายเสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์ ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 1

เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับ ที่ 2

เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจห่วงใยช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับที่ 3

ภายในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อถือและให้เกียรติกันในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.55$) เป็น อันดับที่ 4

บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลจากการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ภายในองค์กรมีความ ศรัทธา เชื่อถือและให้เกียรติกันในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับความดีความชอบ เพื่อนร่วมงานจะ แสดงความยินดีด้วยความจริงใจ และบุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือสนับสนุนกัน ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการ สังกัดของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร อาจจะเป็นความสัมพันธ์เฉพาะหน้าเท่านั้น จึงทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ และการร่วมมือร่วมใจ เป็นไปด้วยความยากลำบาก ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการเชื่อมความสัมพันธ์ของคน ในองค์กร เช่นการสัมมนานอกสถานที่ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เป็นต้น เพื่อให้คนในองค์กร เกิดความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการเชื่อใจกันและกัน ซึ่งจะทำให้องค์กร เกิดความมั่นคง และเข้มแข็ง

ตารางที่ 5 ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ ความช่วยเหลือและแก้ไข ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ในการปฏิบัติงาน	80 (61.07)	47 (35.88)	3 (2.29)	1 (0.76)	3.57	0.58	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชา กระตุ้นจิตใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	75 (57.25)	50 (38.17)	6 (4.58)	-	3.53	0.59	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้นำที่ดีในเรื่อง การปฏิบัติงาน	75 (57.25)	49 (37.40)	7 (5.34)	-	3.52	0.60	มากที่สุด	3
4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะบอก กล่าวให้บุคลากรทราบ อยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง	71 (54.20)	52 (39.69)	7 (5.34)	1 (0.76)	3.47	0.64	มากที่สุด	4
5. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือ คุณธรรมต่อบุคลากรทุก คนอย่างเท่าเทียมกัน	71 (54.20)	50 (38.17)	9 (6.87)	1 (0.76)	3.46	0.66	มากที่สุด	5
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ฟังความคิดเห็นของ บุคลากรเสมอ	58 (44.27)	65 (49.62)	7 (5.34)	1 (0.76)	3.37	0.62	มากที่สุด	6
ภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา					3.49	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49, \sigma = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า

ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.53, \sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แนะนำที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52, \sigma = 0.60$) เป็นอันดับที่ 3

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะบอกกล่าวให้บุคลากรทราบอยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 4

ผู้บังคับบัญชาซื้อตรง ยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.46, \sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 5

ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 6

สรุปผลการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาซื้อตรง ยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเสมอ มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความซื้อตรง ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน แล้วแต่การประสบพบเจอของบุคลากรแต่ละคน และการยอมรับฟังความคิดเห็นก็เช่นกัน ผู้บังคับบัญชาบางคนยอมรับฟังความคิดเห็น บางคนไม่ยอมรับฟัง ทำให้บุคลากรไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งกลัวที่จะโดนตำหนิ หรืออาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผน ในการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา เพื่ออนาคตที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
นับถือผู้บริหาร

ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บริหารมีความเป็น ผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ	65 (49.62)	63 (48.09)	2 (1.53)	1 (0.76)	3.47	0.57	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสามารถ ปรับตัวสนองตอบต่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างฉับไว	77 (58.78)	52 (39.69)	2 (1.53)	-	3.57	0.53	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีความรู้ ด้านการบริหารงานและ ด้านเทคนิคเป็นอย่างดี	63 (48.09)	63 (48.09)	5 (3.82)	-	3.44	0.57	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารมีจิตใจ เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโหจนเสียง่าย	63 (48.09)	62 (47.33)	5 (3.82)	1 (0.76)	3.43	0.61	มากที่สุด	6
5. ผู้บริหารมีความคิด สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน ชอบแสวงหา ความรู้ในการพัฒนา ตนเองเสมอ	60 (45.80)	70 (53.44)	1 (0.76)	-	3.45	0.51	มากที่สุด	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับนับถือผู้บริหาร	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. ผู้บริหารสามารถ ช่วยเหลือบุคลากรใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	76 (58.02)	51 (38.93)	4 (3.05)	-	3.55	0.56	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร					3.48	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถามพบว่า

ผู้บริหารสามารถปรับตัวสนองตอบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างฉับไว พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 2

ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 3

ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ชอบแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเสมอ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.51$) เป็นอันดับที่ 4

ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 5

ผู้บริหารมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโหจนเจียวง่าย พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 6

สรุปผลการศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี และผู้บริหารมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโหจนเจียวง่าย มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหารแต่ละคนมีความรู้ด้านการบริหารงานแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน และจิตใจภาวะอารมณ์ของผู้บริหารอาจจะไม่มั่นคงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งอาจจะส่งผลในการบริหารงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองในด้านการบริหาร และด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน รวมทั้งควรพยายามแยกเรื่องส่วนตัวออกจากงานเพื่อจะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อคนรอบข้าง และควรพยายามควบคุมจิตใจ ภาวะอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง และมั่นคง

ตารางที่ 7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีโอกาสดำเนินการ
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านการมีโอกาสดำเนินการ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการหรือเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น	78 (59.54)	39 (29.77)	12 (9.16)	2 (1.53)	3.47	0.73	มากที่สุด	2
2. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ	69 (52.67)	54 (41.22)	5 (3.82)	3 (2.29)	3.44	0.68	มากที่สุด	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการมีโอกาสดำเนินการ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. บุคลากรได้รับ โอกาสในการแสดงออก ซึ่งความรู้ความสามารถ	77 (58.78)	47 (35.88)	7 (5.34)	-	3.53	0.60	มากที่สุด	1
4. บุคลากรได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส	60 (45.80)	60 (45.80)	10 (7.63)	1 (0.76)	3.37	0.66	มากที่สุด	5
5. บุคลากรรู้สึกว่าการ ที่ปฏิบัติงานนี้มี ความก้าวหน้า	59 (45.04)	64 (48.85)	7 (5.34)	1 (0.76)	3.38	0.63	มากที่สุด	4
ภาพรวมด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน					3.44	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านการมีโอกาสดำเนินการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมด้านการมีโอกาสดำเนินการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถาม พบว่า

บุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1

บุคลากรมีโอกาสดำเนินการเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.73$) เป็นอันดับที่ 2

บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับที่ 3

บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 4

บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้า และบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัย ขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จะเกิดขึ้นกับคนที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ซึ่งบุคลากรโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งลูกจ้างจะสนใจในเรื่องของสิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน โอกาสในการแสดงผลงาน และการพัฒนาศักยภาพของตนเองมากกว่า ในส่วนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส ซึ่งบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ อาจจะมาจากการรู้สึกที่ตนเองเป็นคนปฏิบัติแต่คนที่ได้รับความดีความชอบกลับเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่ตนเอง ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อที่ไม่ให้เกิดการลาออก หรือย้ายงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใสให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน อันจะทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง และมั่นคง

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานที่ดี

ด้านการมี สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่ดี	ระดับขวัญและกำลังใจ				μ	σ	ระดับ ความสัมพันธ์ ต่อขวัญและ กำลังใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ปฏิบัติงาน ของท่านมีการรักษา ความปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ ทำให้ ท่านมั่นใจใน ความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สิน	75 (57.25)	49 (37.40)	6 (4.58)	1 (0.76)	3.52	0.62	มากที่สุด	2
2. บรรยากาศในสถานที่ ปฏิบัติงานเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	76 (58.02)	50 (38.17)	5 (3.82)	-	3.54	0.57	มากที่สุด	1
3. เครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการ ปฏิบัติงานนั้นมี ประสิทธิภาพ	69 (52.67)	49 (37.40)	12 (9.16)	1 (0.76)	3.42	0.69	มากที่สุด	3
4. เครื่องมือเครื่องใช้ใน การอำนวยความสะดวก นั้นมีให้ใช้อย่างเพียงพอ	59 (45.04)	62 (47.33)	9 (6.87)	1 (0.76)	3.37	0.65	มากที่สุด	4
5. สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ ใกล้กับที่พัก หรือมี เส้นทางคมนาคมที่ สะดวกรวดเร็ว	56 (42.75)	69 (52.67)	5 (3.82)	1 (0.76)	3.37	0.60	มากที่สุด	5
ภาพรวมด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี					3.44	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อคำถามพบว่า

บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 1

สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ท่านมั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 2

เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 3

เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกนั้นมีให้ใช้อย่างเพียงพอ พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 4

สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้กับที่พัก หรือมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกนั้นมีให้ใช้อย่างเพียงพอ และสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้กับที่พัก หรือมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ต่อความต้องการของบุคลากร และเทศบาลตำบลหนองไม้แดงตั้งอยู่ในบริเวณที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม ทำให้การจราจรหนาแน่น ทำให้การเดินทางไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ในส่วนของการจราจรผู้บริหารควรขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมรายด้านต่าง ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง	μ	σ	ระดับความสัมพันธ์ต่อ ขวัญและกำลังใจ	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.47	0.52	มากที่สุด	3
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.45	0.37	มากที่สุด	4
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.52	มากที่สุด	1
4. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	3.48	0.41	มากที่สุด	2
5. ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	3.44	0.56	มากที่สุด	5
6. ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี	3.44	0.49	มากที่สุด	6
ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนอง ไม้แดง	3.46	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.37$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.49$) เป็นอันดับที่ 6

สรุปผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตของผู้วิจัยขณะเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเกิดกับบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ ดังนั้นบุคลากรในตำแหน่งอื่นจึงรู้สึกถึงความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจมากเท่าที่ควร ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการจูงใจหรือส่งเสริมบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ในรูปแบบของเงินเดือน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น และสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงตั้งอยู่ในบริเวณที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม ทำให้การเดินทางไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร และงบประมาณมีจำกัดทำให้เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ฉะนั้นผู้บริหารควรมีหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจราจรเพื่อแก้ไขปัญหา และควรมีการวางแผนในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมั่นคง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกาส ก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ตต.หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ตั้งแต่ 25 ปี ลงมา	3.72	0.27	มากที่สุด	3.72	0.23	มากที่สุด	3.72	0.24	มากที่สุด	3.74	0.17	มากที่สุด	3.83	0.19	มากที่สุด	3.68	0.27	มากที่สุด	3.73	0.17	มากที่สุด
26-30 ปี	3.44	0.56	มากที่สุด	3.48	0.35	มากที่สุด	3.56	0.43	มากที่สุด	3.47	0.46	มากที่สุด	3.39	0.72	มากที่สุด	3.46	0.53	มากที่สุด	3.47	0.42	มากที่สุด
31-35 ปี	3.55	0.49	มากที่สุด	3.50	0.38	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด	3.48	0.32	มากที่สุด	3.46	0.60	มากที่สุด	3.45	0.54	มากที่สุด	3.50	0.41	มากที่สุด
36-40 ปี	3.54	0.55	มากที่สุด	3.48	0.39	มากที่สุด	3.49	0.65	มากที่สุด	3.50	0.56	มากที่สุด	3.49	0.51	มากที่สุด	3.52	0.50	มากที่สุด	3.50	0.49	มากที่สุด
41-45 ปี	3.49	0.48	มากที่สุด	3.41	0.34	มากที่สุด	3.49	0.45	มากที่สุด	3.49	0.36	มากที่สุด	3.47	0.40	มากที่สุด	3.39	0.47	มากที่สุด	3.46	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

อายุ	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ทด.หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	3.04	0.54	มากที่สุด	3.07	0.31	มากที่สุด	2.96	0.64	มากที่สุด	3.24	0.38	มากที่สุด	3.03	0.40	มากที่สุด	3.15	0.46	มากที่สุด	3.08	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

สรุปผลการศึกษา โดยภาพรวมทุกด้าน บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี กลุ่มอายุ 41-45 ปี และกลุ่มอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ในทุก ๆ ด้าน เนื่องจาก บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย หรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ฉะนั้น บุคลากรกลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมี

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการให้ผู้บริหารได้เห็นผลงาน และให้ได้รับการยอมรับทางสังคม

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ชาย	3.50	0.52	มากที่สุด	3.45	0.38	มากที่สุด	3.49	0.53	มากที่สุด	3.48	0.42	มากที่สุด	3.45	0.60	มากที่สุด	3.45	0.52	มากที่สุด	3.47	0.43	มากที่สุด
หญิง	3.44	0.53	มากที่สุด	3.45	0.38	มากที่สุด	3.48	0.50	มากที่สุด	3.49	0.40	มากที่สุด	3.43	0.51	มากที่สุด	3.44	0.47	มากที่สุด	3.45	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเพศชาย มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก เพศหญิง

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจาก ในปัจจุบันเพศชาย และเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน เพศหญิงสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เหมือนกับเพศชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเรื่องเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ฉะนั้น บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน และผลงานที่ปรากฏต่อผู้บริหาร เพื่อตนเองจะได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง
โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ สมรส	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มี ผลต่อขวัญและ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
โสด	3.47	0.54	มากที่สุด	3.51	0.39	มากที่สุด	3.48	0.49	มากที่สุด	3.48	0.40	มากที่สุด	3.43	0.62	มากที่สุด	3.43	0.53	มากที่สุด	3.47	0.43	มากที่สุด
สมรส	3.50	0.53	มากที่สุด	3.44	0.35	มากที่สุด	3.53	0.53	มากที่สุด	3.52	0.41	มากที่สุด	3.47	0.52	มากที่สุด	3.49	0.46	มากที่สุด	3.49	0.41	มากที่สุด
หม้าย/ หย่า	3.13	0.36	มากที่สุด	3.00	0.00	มากที่สุด	2.97	0.42	มากที่สุด	3.10	0.19	มากที่สุด	3.12	0.30	มากที่สุด	2.96	0.26	มากที่สุด	3.05	0.16	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานโดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่า

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า

ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจาก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และอาจจะมีการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะเป็แรงผลักดันที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยจะทำงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อเป็นการสร้างฐานะและความมั่นคงให้แก่ครอบครัวของตนเอง และการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริหารในการมอบหมายงานที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.44	0.51	มากที่สุด	3.47	0.39	มากที่สุด	3.48	0.49	มากที่สุด	3.52	0.37	มากที่สุด	3.44	0.58	มากที่สุด	3.43	0.43	มากที่สุด	3.46	0.40	มากที่สุด
ปริญญาตรี	3.52	0.55	มากที่สุด	3.47	0.34	มากที่สุด	3.57	0.46	มากที่สุด	3.51	0.37	มากที่สุด	3.51	0.52	มากที่สุด	3.53	0.49	มากที่สุด	3.52	0.41	มากที่สุด
สูงกว่า ปริญญาตรี	3.40	0.50	มากที่สุด	3.36	0.44	มากที่สุด	3.24	0.66	มากที่สุด	3.33	0.57	มากที่สุด	3.23	0.64	มากที่สุด	3.20	0.56	มากที่สุด	3.29	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน และด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจาก บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่พบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร มากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการยอมรับทางสังคม ฉะนั้น บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญา

ตรี จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความเชื่อมั่นต่อตนเอง โดยได้รับความไว้วางใจในการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ซึ่งตนเองจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง
โดยจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการ ปฏิบัติงาน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับถือ ผู้บริหาร			ด้านการมีโอกาส ก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ตั้งแต่ 3 ปีลงมา	3.57	0.46	มากที่สุด	3.57	0.36	มากที่สุด	3.61	0.37	มากที่สุด	3.60	0.30	มากที่สุด	3.51	0.60	มากที่สุด	3.46	0.47	มากที่สุด	3.55	0.37	มากที่สุด
4-6 ปี	3.61	0.44	มากที่สุด	3.52	0.35	มากที่สุด	3.55	0.52	มากที่สุด	3.52	0.47	มากที่สุด	3.54	0.53	มากที่สุด	3.58	0.41	มากที่สุด	3.55	0.40	มากที่สุด
7-9 ปี	3.54	0.57	มากที่สุด	3.52	0.32	มากที่สุด	3.61	0.45	มากที่สุด	3.53	0.38	มากที่สุด	3.52	0.47	มากที่สุด	3.57	0.48	มากที่สุด	3.55	0.38	มากที่สุด
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.08	0.51	มากที่สุด	3.14	0.32	มากที่สุด	3.13	0.57	มากที่สุด	3.26	0.37	มากที่สุด	3.11	0.55	มากที่สุด	3.09	0.51	มากที่สุด	3.13	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี และ กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

สรุปผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และต้องการให้ผลงานของตนเองเป็นที่ยอมรับ โดยที่จะได้เป็นการพัฒนาตนเอง และฝึกฝนความรู้ความสามารถ เพื่ออนาคตในการปฏิบัติงานที่ดีและมั่นคง ฉะนั้น บุคลากรกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 7-9 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีลงมา จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง
โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับ ตำแหน่งงาน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับ ถือผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศ. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการ	3.50	0.53	มากที่สุด	3.44	0.37	มากที่สุด	3.45	0.63	มากที่สุด	3.46	0.48	มากที่สุด	3.41	0.55	มากที่สุด	3.40	0.55	มากที่สุด	3.44	0.46	มากที่สุด
พนักงาน ราชการ	3.42	0.53	มากที่สุด	3.38	0.38	มากที่สุด	3.38	0.39	มากที่สุด	3.39	0.30	มากที่สุด	3.40	0.49	มากที่สุด	3.53	0.48	มากที่สุด	3.42	0.39	มากที่สุด
ลูกจ้าง	3.46	0.52	มากที่สุด	3.47	0.38	มากที่สุด	3.52	0.46	มากที่สุด	3.51	0.38	มากที่สุด	3.46	0.58	มากที่สุด	3.46	0.47	มากที่สุด	3.48	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับตำแหน่งงานกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งลูกจ้าง และตำแหน่งพนักงานราชการ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ

ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ

ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก ตำแหน่งลูกจ้าง และตำแหน่งข้าราชการ

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานราชการ ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ตำแหน่งลูกจ้างเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงน้อย และค่าตอบแทนไม่สูงมากกว่านัก ทำให้บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร ฉะนั้น บุคลากรตำแหน่งลูกจ้าง จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน และเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง
โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับ เงินเดือน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้าน ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับ ถือผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อ ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.37	0.53	มากที่สุด	3.46	0.40	มากที่สุด	3.50	0.49	มากที่สุด	3.49	0.39	มากที่สุด	3.39	0.64	มากที่สุด	3.41	0.50	มากที่สุด	3.44	0.42	มากที่สุด
10,000- 20,000 บาท	3.45	0.55	มากที่สุด	3.43	0.38	มากที่สุด	3.40	0.54	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด	3.40	0.57	มากที่สุด	3.41	0.52	มากที่สุด	3.42	0.45	มากที่สุด
20,001- 30,000 บาท	3.68	0.38	มากที่สุด	3.55	0.31	มากที่สุด	3.71	0.45	มากที่สุด	3.60	0.34	มากที่สุด	3.63	0.38	มากที่สุด	3.63	0.43	มากที่สุด	3.63	0.34	มากที่สุด
30,001- 40,000 บาท	3.73	0.44	มากที่สุด	3.47	0.27	มากที่สุด	3.63	0.29	มากที่สุด	3.63	0.28	มากที่สุด	3.64	0.31	มากที่สุด	3.48	0.43	มากที่สุด	3.60	0.30	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ระดับ เงินเดือน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน			ด้าน ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน			ด้านการปกครอง บังคับบัญชา			ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับนับ ถือผู้บริหาร			ด้านการมีโอกา สก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน			ด้านการมี สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่ดี			ภาพรวมปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ทต. หนองไม้แดง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	2.83	0.00	มาก	2.92	0.35	มาก	2.50	0.71	น้อย	3.33	0.24	มากที่สุด	2.80	0.57	มาก	3.00	0.28	มาก	2.90	0.28	มาก
ภาพรวม	3.47	0.52	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.49	0.52	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.44	0.56	มากที่สุด	3.44	0.49	มากที่สุด	3.46	0.42	มากที่สุด
อันดับ	3			4			1			2			5			6					

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับเงินเดือนกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจากกลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างไปจาก กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

สรุปผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มเงินเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มเงินเดือน 10,000-20,000 บาท และกลุ่มเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจาก บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีเสถียรภาพทางเงินเดือนที่ค่อนข้างมั่นคง ซึ่งจะมุ่งเน้น ไปทางด้านของการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร สุขภาพและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ ฉะนั้น บุคลากรกลุ่มเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลงานของตน