

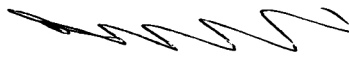
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่  
จังหวัดตราด

นฤดี ฉายศิริ

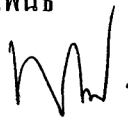
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2558  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นฤดี ฉายศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

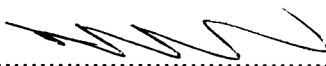
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

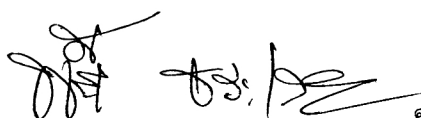
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด” ฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์อย่างยิ่งที่จะให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านขวัญและกำลังใจของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ซึ่งงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการดูแลให้คำปรึกษาจาก อ.พรเทพ นามกร ดร.จิตพล ชัยมะดัน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตั้งแต่เริ่มต้นการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง และนอกจากนั้นยังได้รับความกรุณาการให้ข้อมูลจากคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นฤดี ฉายศิริ

56930103: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ/ การปฏิบัติงาน/ เทศบาลตำบลคลองใหญ่

นฤดี ฉายศิริ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด MORALE IN THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF  
KHLONG YAI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, KHLONG YAI DISTRICT, TRAT  
PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อาจารย์พรเทพ นามกร, รป.ม. 67 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัย “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด  
โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน  
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
คือ พนักงานทุกคนในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำนวน 69 คน  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)  
ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Compare mean

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่า ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ  
ดีมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา  
คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้าน  
ความปลอดภัยในการทำงาน และด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
คลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ  
ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนพบว่า ผู้มีอายุ 41-45 ปี พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีการศึกษา  
ระดับประถมศึกษา และผู้มีอัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
สูงกว่ากลุ่มปัจจัยอื่น

56930103: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MORALE/ PERFORMANCE/ KHLONG YAI SUB-DISTRICT  
MUNICIPALITY, KHLONG YAI DISTRICT, TRAT PROVINCE

NARUDEE CHAISIRI: MORALE IN THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF  
KHLONG YAI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, KHLONG YAI DISTRICT, TRAT  
PROVINCE. ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A. 62 P. 2015.

The purposes of the research were to study and to compare morale in the performance of personnel of Khlong Yai Sub-district Municipality, Khlong Yai District, Trat Province. The personnel were classified into age, marital status, education level and salary. Questionnaire was the instrument for data collection. The population of the study consisted of 69 personnel of Khlong Yai Sub-district Municipality, Khlong Yai District, Trat Province. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and compare mean.

The findings revealed that morale in the performance of personnel was perceived at the high level. The relationship with supervisors and colleagues ranked the first. Next were the opportunities for career advancement, feeling important and significant for their workplace and job security. Salary, remuneration and benefits ranked the last.

From the comparison of morale in performance of personnel who were classified by personal information such as age, marital status, education level and salary, it was found that personnel aged 41-45 years old, employees hired by the mission, personnel with a primary education certificate, and personnel with 9,000-10,000 baht felt that they had higher level of morale in performance than the other groups of personnel.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	6
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากร .....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
เกณฑ์การแปลผล.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	30
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	30
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด.....	32
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล .....	40
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	50
สรุปผลการวิจัย.....	51
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ .....	58
บรรณานุกรม .....	60
ภาคผนวก .....	63
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	67

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคล ..... 11
2	เปรียบเทียบทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... 15
3	แนวความคิดของผู้วิจัยเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Flippo..... 16
4	จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ณ เดือน กันยายน 2557 ..... 17
5	จำนวนพนักงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ..... 26
6	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ..... 30
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ..... 32
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ..... 33
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ..... 34
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่..... 35
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ..... 36
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่..... 37



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน .....	38
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ในภาพรวม.....	39
15 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ.....	41
16 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ.....	44
17 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
18 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่จังหวัดตราด จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	48

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	11
3	โครงสร้างของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด.....	21

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการบริหารประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของประเทศ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายโดยพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมากำหนดนโยบาย โดยมีนโยบายหนึ่งที่เป็นนโยบายใกล้ชิดกับการใช้ชีวิตของประชาชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน คือ การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศไปอย่างรวดเร็วจนส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ประชาชนมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายในด้านการปรับให้อัตราค่าจ้างโดยให้ได้รับค่าจ้างตามคุณวุฒิ อันได้แก่ วุฒิปริญญาตรี ได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท เป็นต้น

จากการปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล โดยการขึ้นอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานในหน่วยงาน จนทำให้บางหน่วยงานก็ประสบปัญหาในด้านภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้กับพนักงาน ซึ่งก็รวมถึงเทศบาลตำบลคลองใหญ่ด้วยที่ประสบปัญหาในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพราะเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อนะเบียบ ที่ควบคุมการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ที่ได้กำหนดไว้ว่า ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเช่าบ้าน เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกิน หรือ ใกล้เคียงร้อยละ 40 ต้องดำเนินการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลลง โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลายวิธี เช่น โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด การจ้างเหมาพนักงาน ซึ่งมาตรการในการดำเนินการเหล่านี้ส่งผลกระทบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานทุกคน เนื่องจากเป็นมาตรการที่เป็นการตัดทอนสิทธิสวัสดิการของพนักงาน จนทำให้พนักงานเกิดความไม่แน่นอน ไม่แน่ใจในอนาคตการปฏิบัติงานของตน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างเต็มที่ ขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานลดลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง จนอาจทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ เพราะหากพนักงานในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานนั้นดี จนทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างสูงสุด

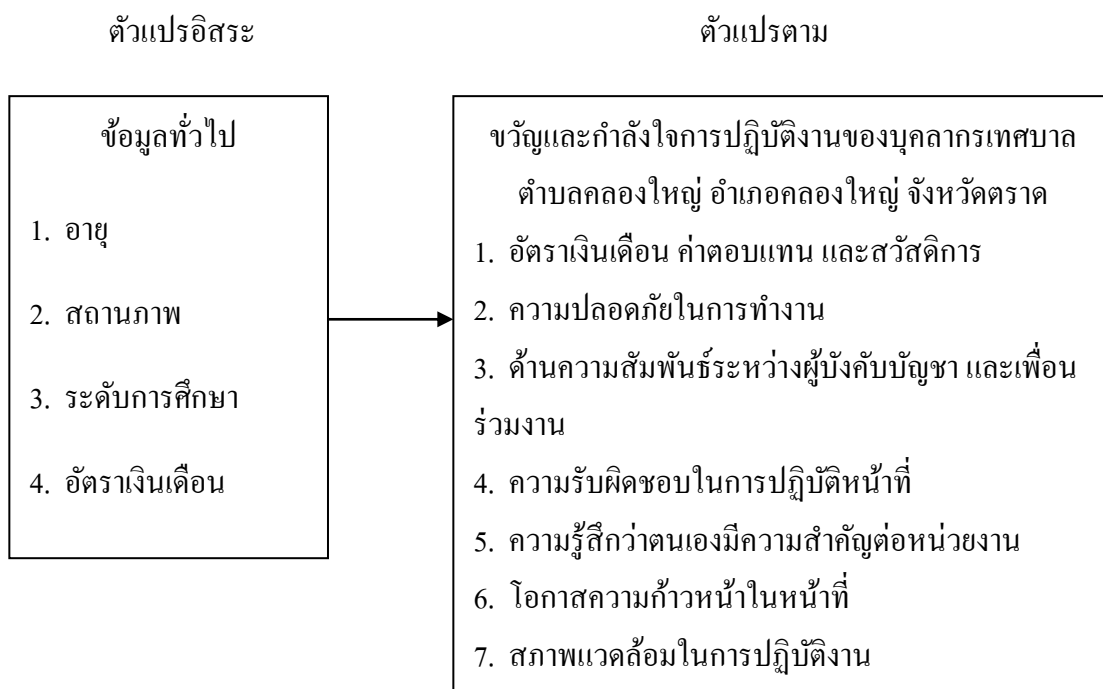
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง บุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปพัฒนา ปรับปรุง การบริหารจัดการองค์การในด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยหวังว่าผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปพัฒนานโยบายในการดำเนินการขององค์กรได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงใช้หลักแนวความคิดของ Flippo (1961) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็น 7 ด้าน คือ 1) อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 6) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ 7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวความคิดได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
3. สามารถนำผลการวิจัยเสนอข้อมูลและแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาในการบริหารจัดการด้านงานบุคคลของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เนื้อหาที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจมากำหนดตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 4 ประการ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 6) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ 7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน 69 คน

#### ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557-เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 7 เดือน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557

สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง การให้ประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ค่าประกันสังคม เป็นต้น

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การได้รับความคุ้มครองทางกายในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาในหน่วยงานอย่างมีเหตุผล การให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้เกียรติและนับถือผู้บังคับบัญชาและการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการประสานงานช่วยเหลือกันและกัน

ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อหน่วยงาน รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน

โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามนโยบาย ซึ่งส่งผลต่อตนเองในเรื่องของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อาทิ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับการฝึกอบรม การได้รับทุนการศึกษา เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ประกอบด้วย อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน นโยบายการทำงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ผู้ศึกษาจึงเสนอเอกสารผลการศึกษานโยบาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) ได้ให้ความหมายว่า “ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่เป็นสื่อสิ่งมงคล สิริความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามียู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งถือกันว่าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย

Chruden and Sherman (1961, p. 431) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ทำที่ของบุคคลแต่ละคน ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

Negro (1968, p. 383) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึก ทำที่หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

Flippo (1976, pp. 556-557) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิต ทำที่ หรือทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกหรือบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน



วารางคณา ศุภกาณจน์ (2544, หน้า 7) กล่าวว่า ขวัญ เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่างเป็นเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า “กำลังใจ” หมายถึงสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ชนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ไม่สามารถสัมผัส หรือมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ทั้งในทางบวกหรือลบได้

คมกฤษ นุ่มหอม (2551, หน้า ๖) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง การร่วมแรงร่วมใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของจิตใจ สภาพของจิตใจที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความร่วมมือ เมื่อได้รับความพึงพอใจ หรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นแรงผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

## 2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Davis (1972) ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. สร้างเสริมวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้มีความผูกพันกับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแบบแผนและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

## 3. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นความเต็มใจและความเชื่อมั่นของพนักงานในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน ระดับขวัญและกำลังใจในการ

ทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการทั้งหมดของแต่ละบุคคลว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด การมีขวัญและกำลังใจตกต่ำเป็นผลมาจากการมีระเบียบทางการจัดการที่ไม่ดี ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎ อยู่ในระเบียบวินัย ขอบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหา นั้นให้ลุล่วง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคล หากมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ถึงแม้จะเกิดอุปสรรคเพียงใดก็จะพยายามหาทางแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้ แต่หากไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ดีตามไปด้วย

#### 4. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขวัญเป็นทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ความต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เงินสังกัดอยู่

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 336) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะหากบุคคลใดทำงานที่ตนพอใจย่อมทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ
3. ความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน
6. การให้แรงจูงใจ โดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดกำลังใจที่ดีต่อการทำงานได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ความพึงพอใจ

ของนโยบายการทำงาน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งสุขภาพของ  
ผู้ปฏิบัติงานก็มีผลส่งให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

## 5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1957) ได้เสนอแนวความคิดว่า การกระทำใด ๆ เชิงบริหารเกิดขึ้นโดยตรง  
จากหลักการใดหลักการหนึ่งของทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ผู้บริหารยึดมั่นอยู่  
แสดงออกมาในการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมในการวินิจฉัยสั่งการ การบังคับบัญชาให้  
คนทำงาน รวมถึงการวางรูปแบบโครงสร้างขององค์กร และการจัดหน่วยงานภายในองค์กร ล้วน  
แต่มาจากพฤติกรรมมนุษย์ทั้งสิ้น จึงมีข้อสมมุติหลายประการที่เป็น “เค้าเงื่อน” (Implicit) มากกว่า  
จะเป็น “ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน” (Explicit) ซึ่งพฤติกรรมมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 2 สมมุติฐาน ดังนี้

1. ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) เป็นข้อสมมุติฐานแบบ  
ดั้งเดิมที่เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล มีดังนี้

1.1 คนทั่ว ๆ ไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่ทำได้

1.2 ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และจะฝึหาคความ  
มั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

1.3 ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการ  
ลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน

2. ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) เป็นข้อสมมุติฐานแบบดั้งเดิม  
ที่เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล มีดังนี้

2.1 งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญ เช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน

2.2 คนไม่เกียจคร้าน แต่ที่เกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่ได้รับ

2.3 คนโดยทั่วไป จะกระทำการใด ๆ ได้ด้วยวิธีของตนเอง และสามารถควบคุม  
ตนเองเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับมอบหมายให้ทำ

2.4 ทุกคนต่างมีศักยภาพ ภายใต้งู้อไขที่เหมาะสมบางประการ ที่พวกเขาพยายาม  
เรียนรู้ เพื่อยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขามีมโนคติ มีความคิดใฝ่ดี มีความคิด  
สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้

แนวความคิดตามทฤษฎี X มองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่สนใจทำงาน และต้องมีการ  
บังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y มองว่า พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในการ  
ทำงานที่มีความสำคัญ และเชื่อว่า พนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาในการ  
ทำงานให้กับองค์กร โดยเสนอว่า ผู้บริหารควรจูงใจพนักงานโดยการให้โอกาสในการพัฒนา

สติปัญญา และให้เสรีภาพในการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์กร

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

### **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954)**

Maslow ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังสูงสุด และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiology needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน ซึ่งความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับ หรือ ความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ตารางที่ 1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคล

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	การจัดการตอบสนองความต้องการบุคคล
ความสำเร็จในชีวิต → ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า ความคิดสร้างสรรค์	ความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ การเลื่อนตำแหน่ง
การยกย่อง → การยกย่อง ความภาคภูมิใจ สถานภาพ	การยกย่อง ตำแหน่ง สถานะ
สังคม → ความรัก การยอมรับ	ทีมงาน การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์
ความปลอดภัย → ความปลอดภัย ความมั่นคง เสถียรภาพ	ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน
ร่างกาย → อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย	อากาศ อาหาร ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับชั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป น่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ เป็นต้น

### **ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ (Herzberg s two-factor theory)**

Herzberg (1959) ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากรายนอกตัวบุคคล ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือช่วยต่าง ๆ อีกด้วย
- 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
- 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- 2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's achievement motivation theory)

McClelland (1962, p. 43) ได้เสนอแนวคิดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) คนมีความต้องการประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง เป็นความต้องการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความเป็นพวกพ้อง (Affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อเป็นมิตรไมตรี และความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างสนิทชิดชอบ หวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับคนอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ (Power) เป็นความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคมและมีความต้องการให้คนอื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่น หรือผิดไปจากที่ต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เป็นการศึกษาที่พบว่า ผู้ที่ตั้งความสำเร็จไว้สูงจะมีลักษณะเด่นเฉพาะตัว เช่น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีเพื่อความพอใจมากกว่าต้องการรางวัลจากผลงานนั้น เป็นผู้รักความจริงจึงจึงกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล โดยที่ทุกเรื่องต้องทำได้จริง ผู้บริหารจึงควรให้ความเชื่อมั่น ให้งานที่เหมาะสมแก่พวกเขาแล้วจะได้ผลงานที่ดี เพราะส่งเสริมคนที่มีแนวคิดให้ทำงานเต็มความสามารถและได้รับความสำเร็จ

Davis (1972, pp. 29-30) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
6. การสังคม และการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่กอรปไปด้วยสารประโยชน์



### 11. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

Flippo (1976, pp. 368-369) พบว่า ความต้องการ (Want) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ (Morale factor) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัย และมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

McGregor (1957)	Maslow (1970)	Herzberg (1959)	McClelland (1961)	Flippo (1976)
<u>ทฤษฎี X</u>	1. ความต้องการ ของร่างกาย	<u>ปัจจัยจูงใจ</u>	1. ความต้องการ ความผูกพัน	1. เงินเดือน
1. ความมั่นคง	2. ความต้องการ ความปลอดภัย	1. ความสำเร็จ	2. ความต้องการ อำนาจ	2. ความปลอดภัยใน การทำงาน
2. ความต้องการ เป็นผู้นำ	3. ความต้องการทาง สังคม	2. การยอมรับ	3. ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต	3. การมีเพื่อน ร่วมงานที่เข้ากันได้
3. ต้องการบังคับ บัญชาให้ทำงาน	4. ความต้องการการ ยกย่อง	3. ความก้าวหน้า		4. การได้รับความ ไว้วางใจที่จะ ปฏิบัติงานให้ลุล่วง
<u>ทฤษฎี Y</u>	5. ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต	4. ลักษณะงาน <u>ปัจจัยสุขอนามัย</u>		5. การปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญ
1. ความพอใจใน ชื่อเสียง		1. นโยบายการบริหาร		6. โอกาสความหน้า
2. ความต้องการ ความสำเร็จ		2. การปกครอง		7. สถานที่ทำงาน สะดวกสบาย
3. ความรับผิดชอบ		3. ความสำเร็จ ระหว่างบุคคล		ปลอดภัยและมีสิ่ง ดึงดูดใจ
4. ความคิดริเริ่ม		4. เงินเดือน		
5. การแนะนำ การ ควบคุมตนเอง		5. สภาพการทำงาน		

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Flippo (1976) ในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มาใช้ในการกำหนดตัวแปรออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่
5. ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แนวความคิดของผู้วิจัยเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Flippo

แนวคิดของผู้วิจัย	Flippo (1976)
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่	6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	7. สถานที่ทำงานสะดวก สบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจ

## ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

### ประวัติความเป็นมา

เดิมเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีฐานะเป็นสุขาภิบาลคลองใหญ่ และต่อมาเมื่อปีพ.ศ. 2542 ได้มีการเปลี่ยนแปลงและยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542

สถานที่ตั้งของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เดิมตั้งอยู่ที่ชั้นสองของที่ว่าการอำเภอคลองใหญ่ ต่อมาย้ายมาอยู่ที่สำนักงานประถมศึกษาอำเภอคลองใหญ่ และปัจจุบันเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ใช้อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เป็นอาคารสำนักงานชั่วคราว อยู่ที่ถนนมุ่งคีรี ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

### สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองจังหวัดตราด 74 กิโลเมตร มีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบแคบ ๆ อยู่ระหว่างเทือกเขาบรรทัด กับ อ่าวไทย มีพื้นที่ 2.5 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ 2 หมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 7 ของตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่

#### อาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	หมู่ที่ 7 ตำบลคลองใหญ่
ทิศใต้	จด	หมู่ที่ 3 ตำบลคลองใหญ่
ทิศตะวันออก	จด	หมู่ที่ 2 ตำบลคลองใหญ่
ทิศตะวันตก	จด	ทะเลอ่าวไทย

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ณ เดือน กันยายน 2557  
(สำนักทะเบียนเทศบาลตำบลคลองใหญ่, 2557)

ที่	หมู่	จำนวนประชากร		รวม	หลังคาเรือน
		ชาย	หญิง		
1	2	624	672	1,296	888
2	3	575	546	1,118	492
3	7	1,250	1,207	2,457	983
	รวม	2,449	2,425	4,871	2,363

**ลักษณะภูมิประเทศ** เป็นพื้นที่ราบแคบ ๆ น้ำท่วมถึง

**ลักษณะภูมิอากาศ** มีภูมิอากาศแบบร้อนชื้น มีฝนตกชุกตลอดทั้งปีจนได้รับฉายาว่าเมืองฝนแปดแดดสี่ อุณหภูมิสูงสุด คือ เดือนเมษายน ประมาณ 27 องศาเซลเซียส ต่ำสุด คือ เดือนธันวาคม ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ยต่อปีสูงสุดในจังหวัดตราด โดยสูงสุดช่วงเดือนกรกฎาคม

#### **วิสัยทัศน์**

“ร่วมคิด ร่วมทำ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

#### **พันธกิจ**

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และให้ความสำคัญกับการจัดการร่วมมือระหว่างชุมชนและท้องถิ่น
2. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต
3. พัฒนาระบบการอยู่อย่างพอเพียง และส่งเสริมเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาของรัฐบาล
4. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปการให้ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกันการระบาดของยาเสพติดให้โทษ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การศาสนาและงานประเพณี
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพประมงชายฝั่ง การท่องเที่ยวและสินค้าประจำตำบล สนับสนุนให้ประชาชนใช้ชีวิตชีวิตตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบการคมนาคมให้สะดวกและทั่วถึง
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร ส่งเสริมบุคลากร ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้

#### **นโยบายของผู้บริหารด้านพัฒนา**

1. นโยบายเร่งด่วน
  - 1.1 รณรงค์ในการกำจัดลูกน้ำยุงลาย
  - 1.2 เตรียมแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
  - 1.3 พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสะอาดเรียบร้อย

- 1.4 ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับโรคระบาดและโรคติดต่อในฤดูฝน
2. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม
  - 2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนในเขตเทศบาลและประชาชนทั่วไปทั้งในและนอกระบบโรงเรียนโดยสอดคล้องตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ
  - 2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ แก่เด็กและเยาวชนรวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นให้มีโอกาสใช้เวลาว่างออกกำลังกาย แข่งขันกีฬาร่วมกับหมู่คณะ
  - 2.3 ส่งเสริมการจัดตั้งชุมชน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน องค์กรเอกชน ประชาชน หน่วยงานของรัฐ และท้องถิ่น
  - 2.4 พัฒนาตลาดสดให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ สะดวกและปลอดภัยจากพาหะนำเชื้อ เช่น หนู แมลงสาบ สุนัขจรจัด สิ่งปฏิกูล มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก
  - 2.5 สนับสนุนกิจกรรม และจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
  - 2.6 จัดให้มีหรือปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายแก่ประชาชน
  - 2.7 รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและกำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### นโยบายด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนใช้ชีวิตชีวิต โดยระบบเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลัก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพประมงชายฝั่ง การท่องเที่ยวและสินค้าประจำตำบล
3. ส่งเสริมทั้งส่วนภาครัฐและเอกชน ในด้านการลงทุนเพื่อให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
4. สนับสนุนด้านการจัดหางานสำหรับผู้ประสงค์จะไปทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ นอกพื้นที่เพื่อเป็นการลดการว่างงาน
5. ติดตามโครงการก่อสร้างท่าเทียบเรืออเนกประสงค์ซึ่งมีความสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจ การพัฒนาอาชีพประมง การท่องเที่ยว และการส่งออก-นำเข้าสินค้า

#### นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนหลัก ตรอก ซอย ให้เพียงพอและทั่วถึงเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรและรองรับการคมนาคมขนส่งอย่างมีมาตรฐานปลอดภัย
2. ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำและแนวกันตลิ่งเพื่อป้องกันและบรรเทา

### ปัญหาน้ำท่วม

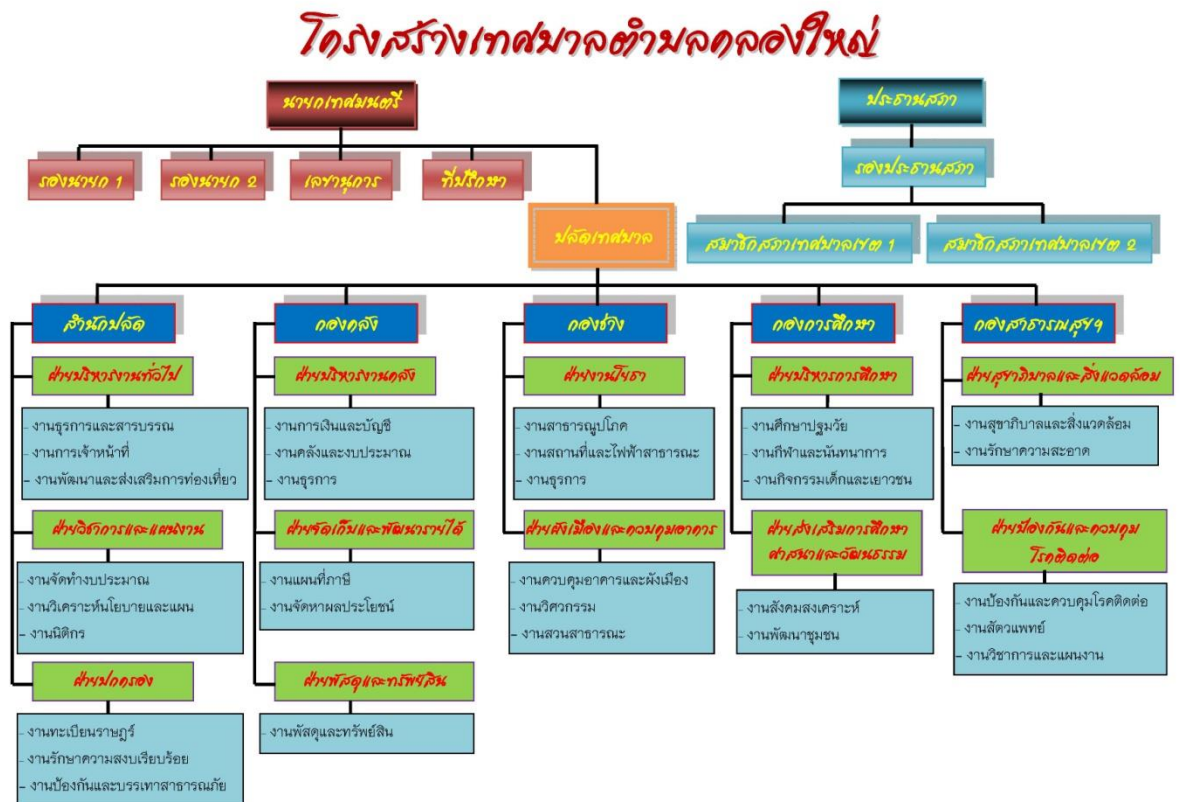
3. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดให้มีการบริการด้านประปา ไฟฟ้า และสื่อสารโทรคมนาคมอย่างเพียงพอทั่วถึงในเขตเทศบาล
4. ศึกษาการวางผังเมืองเพื่อให้การขยายตัวของเมืองมีแนวทางที่ชัดเจนเป็นไปอย่างมีระบบ

### นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนศรัทธายึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ
3. ดำเนินการปกครองและบริหารงานเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยทั่วถึง
4. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. จัดให้มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป ให้เหมาะสมกับปริมาณงานของท้องถิ่นและกรอบอัตรากำลัง
6. เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
7. จัดหาสถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงาน หอประชุม อาคารบรรเทาสาธารณภัย อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
8. จัดให้มีและปรับปรุงพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ให้พอเพียงต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
9. ศึกษาและปรับปรุงด้านการพัฒนารายได้ของเทศบาล ในด้านการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และกิจการพาณิชย์
10. ประสานเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
11. พัฒนาระบบป้องกันภัย รวมทั้งสนับสนุนในการตั้งมวลชน เพื่อเป็นกำลังของท้องถิ่นในยามไม่ปกติ

นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโดยการสนับสนุนการสร้างปะการังเทียม เพื่อเป็นแหล่งเพาะพันธ์สัตว์
2. ควบคุมการกำจัดน้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ให้ถูกต้องตามมาตรฐานสากล โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม
3. ศึกษาวิธีการกำจัดขยะ ประสานงานกับท้องถิ่นข้างเคียงในเขตอำเภอคลองใหญ่ เพื่อวางแนวทางโครงการศูนย์กำจัดขยะรวมและ/ หรือจัดหาแหล่งทิ้งขยะเพิ่ม



ภาพที่ 3 โครงสร้างของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพรัตน์ เพ็ชรเมธินี (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการศึกษาค้นคว้าเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สุดแพ้น คำชาย (2549, บทคัดย่อ) การศึกษา “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า แม้ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะมีความแตกต่างกัน แต่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ไม่ต่างกัน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขพบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในปัจจัยด้านบรรยากาศ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยที่เห็นด้วยค่อนข้างน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้สูงมากยิ่งขึ้น และในการบริหารงานบุคลากรในสถานอนามัย ควรคำนึงถึงสัดส่วนความรับผิดชอบและภาระงานของสถานบริการ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและเป็นที่พอใจแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกคน และในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ควรให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อความโปร่งใสและความยุติธรรมในการทำงาน

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ



พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการและอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี แตกต่างกัน

ทิพย์ประภา ทองสี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน การทดสอบสมมุติฐานพบว่า ข้าราชการ และลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 0.05 ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วรรณสมร วงศ์สัมพันธ์ (2551, หน้า 56-57) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.45 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 43.03 สถานภาพโสด ร้อยละ 56.36 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80 อายุราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 60 อัตราเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 44.85 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 5 ปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวสามารถบ่งบอกความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเต็มใจและทุ่มเทกับการทำงานเป็น

อันดับ 1 รองลงมา รักและภูมิใจต่องานที่ทำ รักและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รักอาชีพราชการ รู้สึกอบอุ่นและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่เคยคิดลาออกจากงาน เป็นอันดับสุดท้าย

สร้อยญา มิ่งเมือง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ของพนักงาน ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี และด้านการขอ โอน (ย้าย) ตามลำดับ

สาริกา สัมมา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี สถานการณ์ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่สายงานฝ่ายช่างเทคนิคมากที่สุด ส่วนขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ได้ศึกษาปัจจัย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร พบว่า ระดับขวัญสูง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน 3) ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร 4) ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและรู้สึกประสบความสำเร็จ 5) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และระดับขวัญต่ำ คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ การปฏิบัติหน้าที่ในสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ต้องทำหน้าที่เผยแพร่ออกอากาศต่อเนื่องทุกวันตั้งแต่เวลา 05.00-24.00 น. ดำเนินงานภายใต้นโยบายรัฐบาลที่มีการปรับเปลี่ยนบ่อย บุคลากรต้องปรับการทำงานเพื่อสนองตอบต่อนโยบายทุกรัฐบาล แต่การวิจัยพบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในสภาพดี ยกเว้นด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะค่าตอบแทนล่วงเวลาที่บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาวันละ 11 ชั่วโมง แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาตามสิทธิ์ จึงเป็นปัญหาที่กรมประชาสัมพันธ์ควรนำเรื่องนี้ไปหาแนวทางแก้ไข และรัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนกับกรมประชาสัมพันธ์ในการเป็นสื่อของรัฐต่อไป

สิริรัตน์ สุรพิพิช (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เป็นอันดับแรก ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความ ยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้าน ความเพียงพอของรายได้เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างก็มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานอบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก อันดับ แรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย ด้านความเพียงพอของ รายได้ ตามลำดับ และการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า พนักงานอบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พรพรรณ พึ่งแพง (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปรผล

#### ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำนวน 69 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่	จำนวน
ข้าราชการ	10
ลูกจ้างประจำ	6
พนักงานจ้างตามภารกิจ	25
พนักงานจ้างทั่วไป	28
รวม	69

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็นแบบสอบถามที่ได้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นมี 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5. ความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปรผล ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามข้อเสนอนั้นของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

4.1 นายพวัฒน์ กิจวิรัตน์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่ (นักบริหารงานเทศบาล)

4.2 นางรัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ซึ่งสามารถใช้เก็บข้อมูลได้จริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557-เมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 7 เดือน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วย Compare mean

## เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 (เห็นด้วยมากที่สุด) หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 (เห็นด้วยมาก) หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 (เห็นด้วยน้อย) หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำนวน 69 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (69 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ตั้งแต่ 25-30 ปี	9	13.04
31-35 ปี	20	28.99
36-40 ปี	13	18.84
41-45 ปี	15	21.74
45 ปีขึ้นไป	12	17.39



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (69 คน)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพ		
พนักงานเทศบาล	10	14.49
ลูกจ้างประจำ	6	8.70
พนักงานจ้างตามภารกิจ	25	36.23
พนักงานจ้างทั่วไป	28	40.58
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	12	17.39
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช.	11	15.94
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส.	30	43.48
ปริญญาตรีขึ้นไป	16	23.19
อัตราเงินเดือน		
9,000-10,000 บาท	32	46.38
10,000-15,000 บาท	25	36.23
15,001-20,000 บาท	10	14.49
20,000 บาทขึ้นไป	2	2.90

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.99 รองลงมาคืออายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.74 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.84 อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.39 และอายุตั้งแต่ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.04 โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.58 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 36.23 พนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 14.49 และ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 8.70 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.19 ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 17.39 และมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 15.94 อัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.38 รองลงมาอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.23 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.49 และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.90

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านอัตรา  
เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ อยู่ปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานและ ความสามารถของท่านดี แล้ว	8 (11.59)	51 (73.91)	10 (14.49)	-	2.97	0.51	ดีมาก	1
2. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่า บ้าน ประกันสังคม เงิน ช่วยเหลือต่าง ๆ เพียงพอ	9 (13.04)	38 (55.07)	20 (28.99)	2 (2.90)	2.78	0.70	ดีมาก	2
3. ค่าตอบแทนพิเศษ เงิน ประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง โบนัสมีความเหมาะสม	7 (10.14)	39 (56.52)	19 (27.54)	4 (5.80)	2.71	0.73	ดีมาก	3
ภาพรวม					2.82	0.53	ดีมาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ  
ของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้าน อัตราเงินเดือน  
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถดีแล้ว อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.51$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ประกันสังคม เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เพียงพอ อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 2.78, \sigma = 0.70$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง โบนัส มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 2.71, \sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีลักษณะงานที่มีความปลอดภัยดี	16 (23.19)	41 (59.42)	12 (17.39)	-	3.06	0.64	ดีมาก	2
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ	12 (17.39)	37 (53.62)	18 (26.09)	2 (2.90)	2.86	0.73	ดีมาก	3
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย	17 (24.64)	42 (60.87)	10 (14.49)	-	3.10	0.62	ดีมาก	1
ภาพรวม					3.00	0.55	ดีมาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการ

ทำงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.10, \sigma = 0.62$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีลักษณะงานที่มีความปลอดภัยดี อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.64$ ) และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.86, \sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. ให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	30 (43.48 )	36 (52.17)	3 (4.35)	-	3.39	0.57	ดีมาก ที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชามี รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา	27 (39.13)	37 (53.62)	5 (7.25)	-	3.32	0.61	ดีมาก ที่สุด	2
3. ท่านและเพื่อน ร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือและร่วมมือกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็น อย่างดี	15 (21.74)	50 (72.46)	4 (5.80)	-	3.16	0.50	ดีมาก	3
ภาพรวม					3.29	0.43	ดีมาก ที่สุด	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด ( $\mu = 3.29, \sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในด้านผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\mu = 3.39, \sigma = 0.57$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด ( $\mu = 3.32, \sigma = 0.61$ ) และลำดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมากที่สุด ( $\mu = 3.16, \sigma = 0.50$ )

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของท่าน ได้เป็นอย่างดี	19 (27.54)	47 (68.12)	2 (2.90)	1 (1.45)	3.22	0.57	ดีมาก	2
2. ท่านเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตนเองต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	19 (27.54)	48 (69.57)	2 (2.90)	-	3.25	0.50	ดีมาก	1
3. ปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน เหมาะสมดีแล้ว	10 (14.49)	55 (79.71)	4 (5.80)	-	3.09	0.45	ดีมาก	3
<b>ภาพรวม</b>					3.18	0.39	ดีมาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.18, \sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองต่องานที่ปฏิบัติต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.25, \sigma = 0.50$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.22, \sigma = 0.57$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมดีแล้ว อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.09, \sigma = 0.45$ )

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. ท่านมีส่วนทำให้การ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	9 (13.04)	54 (78.26)	5 (7.25)	1 (1.45)	3.03	0.51	ดีมาก	2
2. ท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาว่าเป็น บุคคลที่มีความสามารถ	9 (13.04)	54 (78.26)	6 (8.70)	-	3.04	0.47	ดีมาก	1
3. ท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่ มีความสามารถ	8 (11.59)	49 (71.01)	11 (15.94)	1 (1.45)	2.93	0.58	ดีมาก	3
ภาพรวม					3.00	0.40	ดีมาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมี

ความสำคัญต่อหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.04, \sigma = 0.47$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.03, \sigma = 0.51$ ) และลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.58$ )

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. การพิจารณาความดี ความชอบของพนักงานมี ระบบที่ยุติธรรม	10 (14.49)	49 (71.01)	8 (11.59)	2 (2.90)	2.97	0.62	ดีมาก	3
2. ระบบการพิจารณาการ เลื่อนอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงานมี ความเหมาะสม	16 (23.19)	42 (60.87)	11 (15.94)	-	3.07	0.63	ดีมาก	1
3. โอกาสความก้าวหน้า มีอย่างต่อเนื่อง	12 (17.39)	44 (63.77)	13 (18.84)	-	2.99	0.61	ดีมาก	2
ภาพรวม					3.01	0.50	ดีมาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน

หน้าที่ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของระบบการพิจารณาการเลื่อนอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.63$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ โอกาสความก้าวหน้ามีอย่าง ต่อเนื่อง อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.61$ ) และลำดับสุดท้าย คือ การพิจารณาความดี ความชอบของพนักงานมีระบบที่ยุติธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.62$ )

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	14 (20.29)	47 (68.12)	8 (11.59)	-	3.09	0.56	ดีมาก	1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	9 (13.04)	51 (73.91)	9 (13.04)	-	3.00	0.51	ดีมาก	2
ภาพรวม					3.04	0.44	ดีมาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.56$ ) โดยมีความคิดเห็น



เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ใน  
ระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.51$ )

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด  
โดยภาพรวม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ				
บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.82	0.53	ดีมาก	7
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.00	0.50	ดีมาก	6
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.29	0.43	ดีมากที่สุด	1
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	3.18	0.39	ดีมาก	2
5. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	3.00	0.40	ดีมาก	5
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่	3.01	0.50	ดีมาก	4
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.04	0.44	ดีมาก	3
ภาพรวม	3.05	0.29	ดีมาก	

จากตารางที่ 14 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยภาพรวม  
พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\mu = 3.05, \sigma = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาใน  
รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอ  
คลองใหญ่ จังหวัดตราด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ  
ดีมากที่สุด ( $\mu = 3.29, \sigma = 0.43$ ) โดยอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติ  
หน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.18, \sigma = 0.39$ ) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก  
( $\mu = 3.04, \sigma = 0.44$ ) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.50$ )

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.40$ ) ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.50$ ) และอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.53$ ) แต่มีขวัญและกำลังใจเป็นอันดับสุดท้าย

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ตารางที่ 15 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุ														
	ตั้งแต่ 25-30 ปี			31-35 ปี			36-40 ปี			41-45 ปี			ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป		
	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	
	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.63	0.51	ดีมาก	2.82	0.57	ดีมาก	3.08	0.51	ดีมาก	2.64	0.50	ดีมาก	2.92	0.50	ดีมาก
2. ความปลอดภัยในการ ทำงาน	2.74	0.64	ดีมาก	3.12	0.47	ดีมาก	2.97	0.58	ดีมาก	2.89	0.60	ดีมาก	3.19	0.46	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	3.33	0.37	ดีมาก ที่สุด	3.32	0.38	ดีมาก ที่สุด	3.26	0.56	ดีมาก ที่สุด	3.31	0.43	ดีมาก ที่สุด	3.22	0.46	ดีมาก
4. ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	3.00	0.24	ดีมาก	3.17	0.37	ดีมาก	3.21	0.48	ดีมาก	3.24	0.39	ดีมาก	3.25	0.41	ดีมาก
5. ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	2.93	0.28	ดีมาก	2.88	0.41	ดีมาก	2.92	0.47	ดีมาก	3.24	0.48	ดีมาก	3.03	0.10	ดีมาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุ														
	ตั้งแต่ 25-30 ปี		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	31-35 ปี		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	36-40 ปี		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	41-45 ปี		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
6. โอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่	2.85	0.38	ดีมาก	3.07	0.47	ดีมาก	3.03	0.57	ดีมาก	3.13	0.52	ดีมาก	2.86	0.54	ดีมาก
7. สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.00	0.56	ดีมาก	3.03	0.30	ดีมาก	3.12	0.58	ดีมาก	3.17	0.49	ดีมาก	2.88	0.31	ดีมาก
ภาพรวมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัด ตราด	2.93	0.24	ดีมาก	3.06	0.21	ดีมาก	3.08	0.38	ดีมาก	3.09	0.34	ดีมาก	3.05	0.26	ดีมาก
อันดับ	5			3			2			1			4		

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 41-45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุ 36-40 ปี ช่วงอายุ 31-35 ปี ช่วงอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และตั้งแต่ 25-30 ปี พิจารณาตามช่วงอายุมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 25-30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น

2. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 36-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มากกว่าช่วงอายุอื่น

3. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 41-45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น

4. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มากกว่าช่วงอายุอื่น

และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ											
	พนักงาน เทศบาล		ระดับขวัญ และ กำลังใจ	ลูกจ้างประจำ		ระดับขวัญ และ กำลังใจ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		ระดับ ขวัญและ กำลังใจ	พนักงาน จ้างทั่วไป		ระดับขวัญ และ กำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.13	0.53	ดีมาก	2.89	0.66	ดีมาก	2.72	0.50	ดีมาก	2.79	0.52	ดีมาก
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.00	0.31	ดีมาก	3.06	0.49	ดีมาก	3.08	0.62	ดีมาก	2.93	0.58	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.27	0.41	ดีมากที่สุด	2.94	0.25	ดีมาก	3.33	0.46	ดีมาก ที่สุด	3.33	0.43	ดีมากที่สุด
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.03	0.37	ดีมาก	3.06	0.14	ดีมาก	3.27	0.37	ดีมาก ที่สุด	3.19	0.43	ดีมาก
5. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.03	0.29	ดีมาก	2.94	0.14	ดีมาก	2.96	0.43	ดีมาก	3.04	0.46	ดีมาก
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่	3.03	0.11	ดีมาก	2.72	0.57	ดีมาก	3.09	0.51	ดีมาก	2.99	0.55	ดีมาก
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.95	0.50	ดีมาก	2.83	0.41	ดีมาก	3.02	0.42	ดีมาก	3.14	0.45	ดีมาก
ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลอง ใหญ่ จังหวัดตราด	3.06	0.27	ดีมาก	2.92	0.24	ดีมาก	3.07	0.31	ดีมาก	3.06	0.28	ดีมาก
อันดับ	2			4			1			3		

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานจ้างตาม ภารกิจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทั่วไป และ ลูกจ้างประจำ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีสถานภาพเป็น พนักงานเทศบาล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ มากกว่าสถานภาพอื่น

2. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ มากกว่าสถานภาพ อื่น

3. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีสถานภาพเป็น พนักงานจ้างทั่วไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน มากกว่าสถานภาพอื่น

และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลอง ใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา											
	ประถมศึกษา		ระดับขวัญ และ	มัธยมศึกษา ตอนต้น/ ปวช.		ระดับขวัญ และ	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวส.		ระดับขวัญ และ	ปริญญาตรี ขึ้นไป		ระดับขวัญ และ
	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	กำลังใจ
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.97	0.39	ดีมาก	2.85	0.46	ดีมาก	2.79	0.50	ดีมาก	2.75	0.73	ดีมาก
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	3.22	0.61	ดีมาก	3.06	0.49	ดีมาก	3.00	0.58	ดีมาก	2.81	0.45	ดีมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.42	0.49	ดีมาก ที่สุด	3.24	0.37	ดีมาก	3.24	0.47	ดีมาก	3.31	0.35	ดีมาก ที่สุด
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.22	0.48	ดีมาก	3.27	0.49	ดีมาก ที่สุด	3.20	0.33	ดีมาก	3.06	0.33	ดีมาก
5. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.25	0.45	ดีมาก	3.18	0.46	ดีมาก	2.84	0.36	ดีมาก	2.98	0.28	ดีมาก
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่	3.25	0.73	ดีมาก	3.18	0.46	ดีมาก	2.86	0.49	ดีมาก	3.00	0.12	ดีมาก
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.04	0.54	ดีมาก	3.27	0.56	ดีมาก ที่สุด	2.98	0.40	ดีมาก	3.00	0.32	ดีมาก
ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด	3.20	0.39	ดีมาก	3.15	0.24	ดีมาก	2.99	0.25	ดีมาก	2.99	0.25	ดีมาก
							(25298)			(24544)		
อันดับ	1		2		4		3					



จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษา ระดับประถมศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ มากกว่าระดับการศึกษาอื่น

2. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน																	
	9,000-10,000			ระดับขวัญ			10,001-15,000			ระดับขวัญ			15,001-20,000			ระดับ		
	บาท		และ กำลังใจ	บาท		และ กำลังใจ	บาท		ขวัญและ กำลังใจ	20,000 ขึ้นไป		ขวัญและ กำลังใจ						
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$							
1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.77	0.53	ดีมาก	2.84	0.51	ดีมาก	2.87	0.65	ดีมาก	3.17	0.24	ดีมาก						
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.99	0.59	ดีมาก	3.05	0.60	ดีมาก	2.90	0.32	ดีมาก	3.17	0.24	ดีมาก						
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.40	0.44	ดีมากที่สุด	3.23	0.43	ดีมาก	3.13	0.42	ดีมาก	3.17	0.24	ดีมาก						
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.26	0.45	ดีมากที่สุด	3.16	0.29	ดีมาก	3.03	0.37	ดีมาก	3.00	0.00	ดีมาก						
5. ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.02	0.50	ดีมาก	2.97	0.33	ดีมาก	2.97	0.25	ดีมาก	3.17	0.24	ดีมาก						
6. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่	3.08	0.59	ดีมาก	2.95	0.44	ดีมาก	2.93	0.34	ดีมาก	3.00	0.00	ดีมาก						
7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.16	0.47	ดีมาก	2.94	0.39	ดีมาก	3.00	0.47	ดีมาก	2.75	0.35	ดีมาก						
ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลอง ใหญ่ จังหวัดตราด	3.09	0.31	ดีมาก	3.02	0.26	ดีมาก	2.98	0.29	ดีมาก	3.06	0.84	ดีมาก						
อันดับ	1			2			4			3								

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ ที่มีอัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท และอัตรา เงินเดือน 15,001-20,000 บาท เมื่อพิจารณาตามอัตราเงินเดือนมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีอัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น

2. บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มากกว่าอัตราเงินเดือนอื่น

และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอ คลองใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด” เป็นผลมาจากการที่เกิดการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอันได้แก่การปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดอัตรา จำนวนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเมื่อค่าตอบแทน มีการเพิ่มขึ้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมต้องมีเพิ่มขึ้นไปด้วย ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้นจน ใกล้เคียง หรือ เกินจากที่กฎหมายกำหนดไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยง การดำเนินการดังกล่าวได้ จึงต้องหาแนวทางในการแก้ไข โดยการปรับลดค่าใช้จ่ายลง โดยใช้วิธี ต่าง ๆ ซึ่งการปรับลดค่าใช้นั้นส่งผลให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อสิทธิของพนักงานที่ ปฏิบัติงานอยู่ทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เพื่อนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหาร นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบล คลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกคนในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำนวน 69 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษานำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอ คลองใหญ่ จังหวัดตราด
3. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

## สรุปผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่าโดยทั่วไปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี เป็นพนักงานจ้างทั่วไปมากที่สุด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส. มากที่สุด มีอัตราเงินเดือนเดือนละ 9,000-10,000 บาท มากที่สุด

### ส่วนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ ดีมากที่สุด โดยอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับ ดีมาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก และอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับดีมาก แต่มีขวัญและกำลังใจเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

7. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า  
ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

### **ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด**

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ได้ทำการเปรียบเทียบด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่  
อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ได้ดังนี้

1. อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัด  
ตราด ในช่วงอายุ 41-45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

2. สถานภาพ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่  
จังหวัดตราด ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
มากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่น

3. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลอง  
ใหญ่ จังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น

4. อัตราเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่  
จังหวัดตราด ที่มีอัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า  
กลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น

## **อภิปรายผล**

### **ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด**

จากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบล  
คลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลอง  
ใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก  
ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปณิต สิงห์สุข โรจน์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษพบว่า ขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับพรพรรณ พึ่งแพง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัด

จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับทิพย์ประภา ทองสี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมากนั้น เกิดจากในปัจจุบันการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เช่น การลดอัตราค่าจ้างนั้นยังไม่เกิดขึ้นภายในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีการลดอัตราค่าจ้างพนักงานลง โดยการใช้วิธีการจ้างเหมา หรือการไม่ต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงาน แต่เทศบาลตำบลคลองใหญ่มีเพียงการตัดลดอัตรากำลังที่ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่างออกจากแผนอัตรากำลังเท่านั้น จึงยังไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก

1. ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับพรพรรณ พึ่งแพง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับสาริกา สัมมา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้าน อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับดีมาก นั้น เพราะเนื่องจากในปัจจุบันมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และปรับปรุงสิทธิสวัสดิการ ให้มีอัตราเพิ่มมากขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับ

ประโยชน์จากเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับดีมาก

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยามิ่งเมือง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก นั้น เพราะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและสุขภาพมากนัก แต่ถึงแม้งานบางอย่างที่มีความเสี่ยงต่อชีวิต และสุขภาพ ก็มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ป้องกันที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับพรพรรณ พึ่งแพง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก



ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด นั้น เนื่องจากในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งมีการจัดทำกิจกรรมอันเป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด

4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยงามิ่งเมือง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก นั้น เนื่องจากเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และในแต่ละคนนั้นมีการมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก

5. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงานจากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับสาริกา สัมมา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยุกระจายเสียงแห่ง

ประเทศไทย สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 พบว่า ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและรู้สึก  
ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ  
ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก นั้น เพราะในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานให้ไปดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล  
การปฏิบัติงานเท่านั้น จะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่  
จึงส่งผลให้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอ  
คลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่จากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้าน โอกาส  
ความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด  
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีประภา ทองสี (2551)  
ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด  
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง  
ของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้าน โอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับ  
สูงมาก แต่ขัดแย้งกับตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด  
ชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่  
อยู่ในระดับดีมาก นั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นไป  
อย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจในการพิจารณามีการระบบการพิจารณาที่ยุติธรรม สามารถ  
ตรวจสอบได้ และการพิจารณานั้นก็พิจารณาจากความสามารถ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน  
จึงส่งผลให้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก

7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจากการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปณต ลิงห์สุขโรจน์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก นั้น เพราะเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัยการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก

## **ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด**

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคคลที่มีอายุ 41-45 ปี นั้น มีอายุอยู่ในวัยกลางคน ซึ่งจะมีความพร้อมทั้งในเรื่องของครอบครัว การเงิน จึงส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ นั้นมีระยะเวลาในการจ้างงานในแต่ละครั้งมีระยะเวลา 4 ปี มีการเลื่อนค่าตอบแทนทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง และส่วนใหญ่มีอัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ หรือตามประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มสถานภาพอื่น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษานั้น มีความพอใจสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถ ดีแล้ว จึงทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น

4. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้มีอัตราเงินเดือน 9,000-10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า อัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ที่แต่ละคนได้รับนั้นเป็นไปตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกัน เช่น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยก็ต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อย จึงเกิดความผิดพลาดและความเครียดในการทำงานน้อยลง ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น

ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรมีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันแต่หากได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดีมากที่สุด แต่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับดีมาก แต่มีขวัญและกำลังใจเป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการนำนโยบายด้านเงินรางวัลพิเศษประจำปีมาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการสร้างและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการจัดตั้งงบประมาณในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ควรจัดให้มีการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันตนเองจากภัยที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น งานรักษาความสะอาด งานสาธารณสุข โดยจัดทำเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน หรือ ส่งเข้าร่วมอบรมตามโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
2. ควรทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

## บรรณานุกรม

- ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกฤษ นุ่มหอม. (2551). *ขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายก่อสร้าง การไฟฟ้านครหลวง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ดแดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- ปณต สิงห์สุขโนจน์. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2542). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- พรพรรณ พึ่งแพง. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรัตน์ เพ็ชรมณี. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรางคณา ศุภกาญจน์. (2544). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา .
- วรรณสมร วงศ์สัมพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สร้อยญา มิ่งเมือง. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีอำเภอท่าโสม จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาธิตา สัมมา. (2551). *ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักทะเบียนเทศบาลตำบลคลองใหญ่. (2557). *ทะเบียนประชากร*. ตราด: เทศบาลตำบลคลองใหญ่.
- สิริรัตน์ สุรพิพิธ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุดแผ่นดิน คำชาย. (2549). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1961). *Personnel management*. Ohio: South Western.
- Davis, K. (1972). *Human behavior at work: Human relation and organization behavior* (14<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1976). *Motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.

McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Negro, F. A. (1968). *Public personnel administration*. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่  
อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด กรุณากรอกแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม ซึ่งผลจากความร่วมมือของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

.....

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. อายุ

( ) 1. ตั้งแต่ 25-30 ปี

( ) 2. ตั้งแต่ 31-35 ปี

( ) 3. ตั้งแต่ 36-40 ปี

( ) 4. ตั้งแต่ 41-45 ปี

( ) 5. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพ

( ) 1. พนักงานเทศบาล

( ) 2. ลูกจ้างประจำ

( ) 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ

( ) 4. พนักงานจ้างทั่วไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ประถมศึกษา

( ) 2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช.

( ) 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวส.

( ) 4.ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อัตราเงินเดือน

( ) 1. 9,000-10,000 บาท

( ) 2. 10,001-15,000 บาท

( ) 3. 15,001-20,000 บาท

( ) 4. 20,000 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ( ) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อยที่สุด (1)
<u>อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u> 1. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ ปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและ ความสามารถของท่านดีแล้ว 2. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่า เช่าบ้าน ประกันสังคม เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เพียงพอ 3. ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เบียดเบียน โบนัส มีความเหมาะสม				
<u>ความปลอดภัยในการทำงาน</u> 1. ระบบดูแลความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ไม่เสี่ยงต่อ ความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ 3. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี ความเหมาะสมและปลอดภัย				
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน</u> 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี				

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ดีมากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อยที่สุด (1)
<u>ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่</u> 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี 2. ท่านเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย 3. ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมดีแล้ว				
<u>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน</u> 1. ท่านมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ 2. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ 3. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ				
<u>โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่</u> 1. การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานมีระบบที่ยุติธรรม 2. ระบบการพิจารณาการเลื่อนอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสม 3. โอกาสในความก้าวหน้ามีอย่างต่อเนื่อง				
<u>สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u> 1. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน				

.....ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม.....