

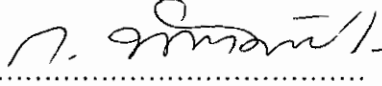
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

จirnันท์ เนื่องนรา

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2556  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

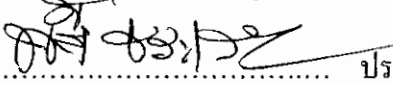
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา  
ปัญหาพิเศษของ จิรนนท์ เนื่องนรา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย  
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

  
.....

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

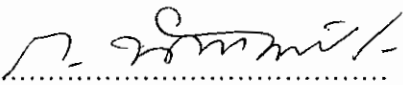
คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

  
..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์ ธีระเสนา)

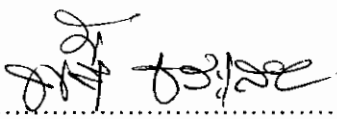
  
..... กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

  
..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์ ธีระเสนา)

วันที่ .....12..... เดือน .....กรกฎาคม..... พ.ศ. ....2556

## ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณีย์ ธารเสนา คณบดีวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ ประธานคณะกรรมการสอบปากเปล่า และอาจารย์พรเทพ นามกร คณะกรรมการ สอบปากเปล่า ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน จนทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา และเป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป รุ่นที่ 3 ทุกท่าน ที่ร่วมเรียน ร่วมสนุก ร่วมปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยทุกท่าน ซึ่งมีส่วนทำให้ ปัญหาพิเศษนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์ของปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

จิรนนท์ เนื่องนรา

54930357: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ/ การปฏิบัติงาน/ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จรรยา นื่องนรา: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (WORKING MORALE AMONG EMPLOYEES AT LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHUR PHATO, CHUM PHON PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กฤษณา นันทเพ็ชร, พบ.ม. 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 2) ศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 5 แห่ง จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตอนที่ 1 หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบ (Compare Means) ตอนที่ 4 ใช้การแจกแจงความถี่จากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาข้อเสนอแนะนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำระเบียบการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จัดทำแผนพัฒนาหัวหน้างาน การนิเทศงาน ส่งมอบงาน ให้กับพนักงานได้คู่ และนำแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานและจัดฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้

54930357: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MORALE/ WORKING/ EMPLOYEES IN A LOCAL ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION

JIRANAN NUANGNARA: WORKING MORALE AMONG EMPLOYEES AT  
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHUR PHATO, CHUM PHON  
PROVINCE. ADVISOR: KRISDA NANTAPECH, M. A.115 P. 2013.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining the level of working morale among employees at a local administrative organization in Amphur Phato, Chumphon Province. Also, this study was to compare the level of working morale among employees as classified by personal factors. Lastly, this study attempted to propose suggestions on how to boost the level of working morale among the employees. The population participating in this study was 146 employees working for a local administrative organization in Amphur Phato, Chumphon Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The test statistics used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and the comparison of means.

The results of the study revealed that the level of working morale among employees at a local administrative organization in Amphur Phato, Chumphon Province was found at the highest level. Specifically, when considering each aspect, the subject rated the aspect of satisfaction towards their job the highest, followed by the aspect of the relationship among co-workers. They rated the aspect of the opportunity for career advancement the lowest. In addition, the result, based on the comparison, was shown that there was a statistically significant difference in the level of working morale among the employees with different personal factors. Moreover, regarding the suggestions, there should be regulations relating to personnel administration in this local administrative organization. These regulations should include the obligations and career path for personnel, plans for developing the division heads, work supervision, and the process of transferring work. Importantly, all employees should be informed of these regulations. Furthermore, the principles of good governance should be implemented in this organization and should be used in the decision-making process for personnel promotion. Finally, there should be trainings organized for all employees in order for them to be competent and skillful in different kinds of jobs and could substitute for each other.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน .....	20
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
รูปแบบการวิจัย .....	52
ประชากรในการวิจัย .....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	53
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
เกณฑ์การแปลผล .....	56

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล .....	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร .....	62
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร .....	70
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร.....	89
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
สรุปผลการวิจัย .....	94
อภิปรายผลการวิจัย .....	97
ข้อเสนอแนะ .....	98
บรรณานุกรม .....	100
ภาคผนวก .....	105
ภาคผนวก ก .....	106
ภาคผนวก ข .....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	115

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
2	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร.....	53
3	จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร.....	59
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	63
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	64
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา.....	65
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	66
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย.....	67
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	68
10	ภาพรวมของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร.....	69



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ .....	70
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ .....	72
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพ.....	74
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ .....	79
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามประเภทองค์การที่สังกัด .....	81
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง .....	83
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว.....	87
19 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร.....	90

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 การจูงใจตามแนวความคิดของเฮอริเบิร์ต.....	20
3 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพะโต๊ะ.....	27
4 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง.....	33
5 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ.....	35
6 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์.....	37
7 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน.....	39

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร เป็นที่ยอมรับกันซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร ถ้าได้คนดี มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีแต่ความเบื่อหน่าย ขาดความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นขาดขวัญ ในการทำงานหรือขวัญเสีย จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง ส่งเสริมและบำรุงขวัญ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญคืออยู่เสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุข ของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

บทบาทอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่น โดยหลักจะถูกกำหนดโดยกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น พรบ. เทศบาล (2496) พรบ. อบจ. (2498 ปรับแก้ 2540) พรบ.ระเบียบบริการราชการกรุงเทพมหานคร (2528) พรบ. อบต. (2537) เป็นต้น

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล แบ่งการบริหารออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ ฝ่ายการเมือง จะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่ วันเลือกตั้ง โดยนายกอาจแต่งตั้งรองนายกได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติ องค์กรบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนฝ่ายข้าราชการประจำจะมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับฝ่ายข้าราชการ ประจำ ซึ่งฝ่ายข้าราชการประจำประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเทศบาล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการประจำ จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการลาเกิดขึ้นมากเมื่อเทียบกับสิทธิที่ได้รับ (เทศบาลตำบลพะโต๊ะ, 2555 ก) พนักงานจะมีการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน อย่างสม่ำเสมอ จนเกินความจำเป็น ส่วนการมอบหมายงาน จะมีการปรับเปลี่ยนงานอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น การโยกย้ายตำแหน่งงานภายในระหว่างข้าราชการกับข้าราชการ พนักงานจ้างกับพนักงานจ้างด้วยกัน (คำสั่งเทศบาลตำบลพะโต๊ะที่ 121/ 2555, 182/ 2555, 447/ 2555) การโอนย้ายของข้าราชการประจำเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (คำสั่งเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ที่ 437/ 2555, 438/ 2555) จึงทำให้การดำเนินงานบางด้านของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาอุปสรรคและข้อร้องเรียนจากประชาชน (ใบรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักปลัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะ) และประกอบกับหนังสือสั่งการด่วนที่สุดที่ มท.0809.3/ว 1259 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 เรื่องหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2555 เป็นเงิน 15,000 บาท สำหรับข้าราชการและ 9,000 บาทสำหรับพนักงานจ้าง ทำให้การควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นไปอย่างลำบากและประกอบกับหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2555 เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ให้ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการ สำหรับข้าราชการให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ

จากสถานการณ์ดังกล่าวและในช่วงเวลาที่ผ่านมามององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ยังไม่เคยได้รับการสำรวจสภาพขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงไม่สามารถทราบปัญหาในเรื่องของขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยเฉพาะ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัศมี องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

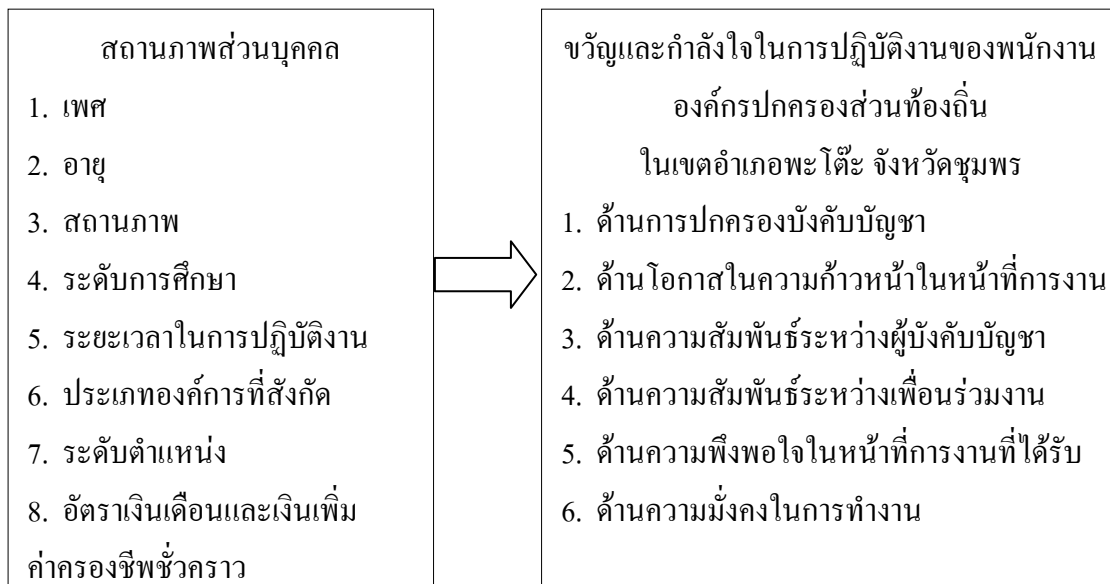
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของ ตะวัน คิลป์ประกอบ (2551) และทฤษฎีของฮอร์เบิร์ต ผู้วิจัยได้ปรับงานวิจัยของ ตะวัน คิลป์ประกอบ และทฤษฎี ของฮอร์เบิร์ต โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของฮอร์เบิร์ต ในส่วนของ ปัจจัยค่าจ้าง มาเป็นกรอบแนวคิด เนื่องจากปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยครั้งนี้ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
2. ทราบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในแต่ละด้าน
3. ทราบข้อเสนอแนะและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

2. ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 146 คน จำแนกเป็น พนักงานเทศบาลตำบลพะโต๊ะ จำนวน 49 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง จำนวน 26 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จำนวน 30 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ จำนวน 25 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน จำนวน 16 คน (ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน ข้อมูล ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-มีนาคม พ.ศ. 2556

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของจิตใจ ความรู้สึกของบุคคล เป็นพฤติกรรมการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และความมั่นคงในการทำงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้มีการจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานกำกับดูแล การนิเทศติดตามผลต่อพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น การได้รับบำเหน็จความดีความชอบ โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ

## ทางการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม การมีเหตุมีผล

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อลักษณะงาน ความชัดเจนและปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสม อันทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไป มั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบจนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าไม่รู้อนาคตจะเป็นอย่างไร

ระดับตำแหน่ง หมายถึง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกได้คือพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบลระดับ 1-3 พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบลระดับ 4-6 พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบลระดับ 7 ขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร แบ่งออกได้แก่ 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 20 ปีขึ้นไป

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเทศบาล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลพะโต๊ะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### ความหมายของขวัญและกำลังใจ

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

ใน โกร (Negro, 1995, p. 383) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องที่ไม่เห็นเด่นชัดนัก แต่มีความสำคัญมาก เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือภายในหน่วยงานมากกว่าตัวบุคคลเพียงคนเดียว

เซอร์แมน (Sherman, 1995, p. 431) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง ท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis, 1995 อ้างถึงใน สุนิดา แสงวิเชียร, 2551, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ขวัญ และกำลังใจว่า หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจ และสภาพการทำงานในสถานทีนั้น เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจในการทำงาน เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2543, หน้า 166) ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัด ขวัญหรือน้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ย่อมจะเป็นไปได้ในลักษณะที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อความสำเร็จของงาน โดย

ส่วนรวมอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ คนแต่ละคนจะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และในขณะเดียวกัน คณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 138) ให้ความหมายของขวัญว่า หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลดีกับองค์กร ขวัญไม่ดีพบได้จากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่รับผิดชอบงาน

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 40) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางที่กลุ่มได้วางไว้และในทางการบริหาร ขวัญและกำลังใจเป็นดัชนีของสภาพการณ์การปฏิบัติงานที่มีความราบรื่นและวิถีในทางบวก เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ทางจิตวิทยาและทางสังคม สภาพแห่งจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งหญิงและชาย ที่ได้แสวงหาวิธีการพัฒนาและประยุกต์พลังทั้งหมดที่มีอยู่ด้วยความสมัครใจ เพื่อที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่มีอยู่ให้บรรลุสูงสุดด้วยความรู้สึกลำบากด้วยตนเองและมีความพอใจที่จะปฏิบัติต่อภารกิจด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ

สมคิด บางโม (2545, หน้า 189) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 159) กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น

สมพร เฟื่องจันทร์ (2547, หน้า 215) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความต้องการ ความมั่นใจและองค์ประกอบต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อสภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับ

การทำงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

### ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 42) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง

เพราะขวัญและกำลังใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมากในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องการผู้บังคับบัญชาที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้งานเสร็จ แต่ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิธีการที่จะปฏิบัติให้งานแล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจหรือมีความสุขใจจากการปฏิบัติงานด้วย

พงศ์ หรดาล (2546, หน้า 88) กล่าวว่า ปกติโดยทั่วไปขวัญมักจะแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติของคนงานเช่น ถ้าคนงานมีความพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นจะทำให้ขวัญดี แต่ถ้าสิ่งหนึ่งสิ่งใดทำให้เกิดความไม่พอใจก็จะทำให้ขวัญของคนงานตกต่ำลง ดังนั้นผู้บริหารควรพยายามทำให้คนงานมีขวัญดีโดยการให้ความร่วมมือกับคนงานเพื่อให้คนงานมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่มากกว่า จึงจะทำให้คนงานเกิดความร่วมมือ แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสมานฉันท์กลมเกลียวกันอย่างดี หรือทำงานโดยไม่มีเสียงนินทา นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารทำให้คนงานมีขวัญที่ดีแล้วก็อาจลดการขาดงานหรือการเปลี่ยนงาน ได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าคนงานมีขวัญไม่ดีจะมีผลในทางตรงกันข้าม ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถทำงานตามสภาพการณ์ที่อยู่ในขอบเขตของการรับรู้และทัศนคติของคนงานได้อย่างดี ก็จะทำให้คนงานสามารถปรับตัวและเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นการบริหารที่ดีควรดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ทำงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรทำให้คนงานมีขวัญที่ดีเพื่อให้คนงานมีความศรัทธา มีความพึงพอใจในการทำงาน มีการร่วมมือและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

พลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 159-160) กำลังขวัญจะแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ กำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ กำลังขวัญของทั้ง 2 ประเภทนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูง แต่ถ้าที่ใดกำลังขวัญของหมู่คณะต่ำ

กำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำลงด้วยกำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์การ และการจงใจให้เกิดกำลังขวัญในการทำงานตามทฤษฎีการจงใจและบำรุงรักษาของเฮอรัชเบิร์ก (พลสุข สังข์รุ่ง, 2546, หน้า 145) เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. การสร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฝืนอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ขั้วมีความสำคัญ

8. ในการบริหารงานบุคคล ขั้วทำให้เกิดความร่วมมือกัน

ในการปฏิบัติงาน กำลังขั้วที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์การ (บรรยงค์ ไตจินดา, 2546, หน้า 378) ถ้าบุคคลในองค์การหรือพนักงานมีขั้วที่ดีในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ และยังสามารถสร้างความมีวินัยความรับผิดชอบต่อกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ พนักงานมีความเข้าใจในองค์การของตนมีความคิดริเริ่มที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การ มีความสามัคคีที่จะทำให้ผ่านอุปสรรคได้ในยามคับขัน (บุญมั่ง ธนาสุกวัดน์, 2537, หน้า 142-147) ขั้วของบุคคลและของหมู่คณะไม่สามารถแยกจากกันได้ งานบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขั้วให้กับพนักงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้วเป็นทั้งความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมู่คณะที่ตนสังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีขั้วของกลุ่มในแนวทางเดียวกัน จะทำให้กลุ่มของบุคคลนั้นมีขั้วในการทำงานสูง และมีความพึงพอใจที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบมีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพราะขั้วกำลังใจมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจอย่างมากถ้าเกิดความไม่พอใจในการทำงานจะทำให้ไม่มีขั้วกำลังใจในการทำงานเกิดขึ้นด้วย (ระวีงเนตร โพธิ์แก้ว, 2542, หน้า 187) ถ้าหากบุคคลหรือกลุ่มมีขั้วดีในการทำงานก็จะสามารถทำองค์การให้ได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างพร้อมเพรียง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. สร้างเสริมความเข้าใจอันดี จัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อให้เข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันของนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ
4. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะในองค์การ

5. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมกันที่จะสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
6. เป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
7. เป็นการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรให้ข้อเสนอแนะหรือออกความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขวัญมีความสำคัญต่องานบริหารบุคคลขององค์กรมาก เพราะงานบริหารงานบุคคลจะต้องเสริมสร้างขวัญของบุคคลหรือพนักงาน เพราะขวัญมีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด ถ้าหากขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญไม่ดีก็ไม่สามารถทำให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน คือ ผลกระทบต่องาน ต่อความร่วมมือ รวมถึงผลผลิตที่ออกจากองค์กร ความกระตือรือร้นในการทำงาน วินัย ความสัมพันธ์กันในหน่วยงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้มารับบริการจากองค์กรด้วย

#### องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, pp. 380-384 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 141-142) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้งานของบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความมั่นคงสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนี้จากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นด้วย ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก จะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า

ผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของภาคเอกชนให้ความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงาน นับว่ามีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความต้องการหรืองานที่เขาถนัด เขาย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การนิเทศงาน (Supervision) การติดตามดูแลให้คำปรึกษาหารือและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญและสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย หากการบังคับบัญชาไม่ดี ก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึงการใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบนี้ทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงิน สวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 254) กล่าวว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ยอมขึ้นอยู่ด้วยสภาพขวัญในการทำงานว่าจะสูงหรือต่ำ ขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมภาวะจิตใจของบุคคลแต่ละคน ดังนั้นในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีนั้น ต้องมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

5. สวัสดิการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 142-143) แบ่งองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน

2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม

3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

6. สภาพการทำงาน

7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน

8. วิธีบริหารงานของหัวหน้างาน

9. ความพึงพอใจในการทำงาน

พลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 160-161) แบ่งองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม และมีความเข้าใจถูกต้อง และมีสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง) เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ และวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนเองพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยม เป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและสุขภาพจิตนี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

วิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 120-121) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา อบอุ่น มีขวัญกำลังใจ
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การที่ทำอยู่ย่อมทำให้เกิดขวัญดี
3. ความเป็นธรรม (Equity) ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงาน หากพนักงานได้รับสิ่งเหล่านี้ด้วยความเป็นธรรม ความรู้สึกของพนักงานก็จะมีความรู้สึที่ดีและมีขวัญดี
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Condition) ได้แก่ ความสะอาด สะอาด มีระเบียบ บรรยากาศดีและเครื่องมืออุปกรณ์พร้อม สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่ส่งผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน
5. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ในการทำงานหากพนักงานทำงานในองค์การที่มีความมั่นคงและรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวง ย่อมส่งผลทำให้เกิดขวัญที่ดี
6. ค่าจ้าง (Wage) หรือผลตอบแทน (Benefit) ที่พึงได้ หากองค์การนั้นได้ตอบสนองเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสมหรือมากกว่าเดิม รวมทั้งให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดขวัญดีได้เช่นกัน
7. โอกาสที่จะก้าวหน้า (Growth) หากพนักงานได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจได้
8. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร (Human Relation) หากองค์การได้จัดบรรยากาศ หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้พนักงานเกิดขวัญดีเช่นกัน



จากองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลตอบแทนที่พึงได้ โอกาสที่จะก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

### ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 141) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความร่วมมือในกลุ่มการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำตามลำพังคนเดียวได้ ยิ่งในวงการธุรกิจที่เป็นการผลิตหรือบริการก็ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไปการทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น ฝ่ายบริหารหากได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน พนักงานจะมีขวัญดีในการทำงาน กลุ่มประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. เป้าหมาย การสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่าย ถ้ากลุ่มมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งหมายของกลุ่ม อาจหมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการของกลุ่ม ฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อช่วยเพิ่มพูนขวัญ เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมายได้ การสร้างคำขวัญร่วมกันเป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน
3. การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จากการศึกษาพบว่าการที่ปล่อยให้พนักงานทำงานไปเรื่อย ๆ จะทำให้ไปสู่จุดหมายช้ากว่าการกำหนดวิธีการทำงาน และกำหนดว่าต้องทำเสร็จในเวลาใด
4. งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่าเป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำ ทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปอย่างมีความหมาย แม้แต่พนักงานปฏิบัติการ โดยรับช่วงจากพนักงานอื่นก็ทำงานไปอย่างมีความหมายเช่นกัน ทั้งที่พนักงานต้องได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างยุติธรรม

## การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พุลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 161-163) กล่าวว่า การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวัดในสิ่งดังต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานานย่อมเป็นเรื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป นำที่ฝ่ายบริหารจะทำการตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิตนี้เนื่องมาจากขวัญของพนักงานตกต่ำใช่หรือไม่ การขาดงานหรือความเฉื่อยชาแสดงถึงขวัญไม่ดีและขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน

2. การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่า การลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงานอาจชี้ให้เห็นถึงสภาพอันแท้จริงของขวัญของพนักงาน ได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาที่เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือนจึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉงสภาพเหล่านี้จะเป็นเรื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้หรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานก็จัดไว้อย่างดีแล้วก็ตามแต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่บกพร่องสิ่งที่น่าจะนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อมและจะหาทางแก้ไขบำรุงขวัญได้อย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์ การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์การก็ดี หากเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเทห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญของพนักงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้ง 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่สอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะเปลืองค่าใช้จ่าย

อยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีจะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองและเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าทีเดียว

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 162) ได้กล่าวถึงการวัดเกี่ยวกับขวัญไว้ดังนี้

1. การวัดแบบอ้อมนัย เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยาชื่อ โมเร โน ใช้ศึกษาถึงพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติ ก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ตนไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในวงการอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่มวิธีการของสังคมมิติ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่ายและนำชื่อที่ได้มาเขียนเป็นผังเชื่อมโยงกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่า บุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริง แต่ในการทำสังคมมิติ สมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็น ดาวของกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย เป็นการใช้แบบทดสอบซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัด ในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถาม มาตรฐานส่วน ปรมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้สามารถวัดขวัญได้ดี ตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำจะ บอกได้จาก การนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตที่ต่ำ

### วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 113) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ ในการทำงานจึงมีความสำคัญมาก และมีวิธีการดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทัศนคติที่ดีเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นในองค์กรและสมาชิกในองค์กร

2. วางมาตรฐานเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เช่น การประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง ฯลฯ การสร้างมาตรฐาน ที่ดีและเชื่อถือได้ จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณา

3. เงินเดือนค่าจ้าง พนักงานทำงานก็เพื่อประสงค์ได้คำตอบแทนในการยังชีพ หมายถึง เงินมีความสัมพันธ์กับคน โดยตรง การที่มีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่มขึ้น

ก็เพราะความต้องการที่จะมีรายได้ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ แต่อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมก็ไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าขวัญและกำลังใจของพนักงานจะดีเสมอไป เพราะยังมีเหตุที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำก็คือ การบริหารงานบุคคลที่ไม่ดีจึงควรได้รับความสนใจด้วยอีกเหตุหนึ่ง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นเพราะความรู้สึกพอใจในงานที่ทำการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการทำงาน ย่อมทำให้ผลงานที่ออกมาดีและมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การย่อมมีกลุ่มสังคม (Social Group) เกิดขึ้นในองค์การ พนักงานอาจเข้าอยู่ในกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดในองค์การ เพราะเขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม การได้รับการยกย่องและความสนใจจากกลุ่มก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเช่นกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ต้องตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

7. การมีสวัสดิการที่ดีหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มีให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างปกติ เช่น การจัดที่พักอาศัย ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ วันหยุดพิเศษ ฯลฯ สวัสดิการจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย การช่วยเหลือที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรคือคนที่ใกล้ชิดและเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เขา ขจัดปัดเป่าความเดือดร้อนของคนในองค์การได้ จะทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดขวัญและกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเขาได้รับการบำบัดจากองค์กรที่เขาอาศัยอยู่หรือสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาด ห้องน้ำพอเพียง เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เพราะพนักงานทุกคนย่อมต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานที่มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมผลงานก็ย่อมออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจของพนักงานก็ดีขึ้นด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 164-166) กล่าวว่า เพื่อจะได้สร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่พนักงาน โดยวิธีการที่ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งของตนเอง ปฏิบัติโดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อตนเองมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะที่เป็นโบนัสหรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูก หรือให้เป็นค่าตอบแทน

ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน

2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีสโมสรเป็นที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาสเพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคย สนิทสนม และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

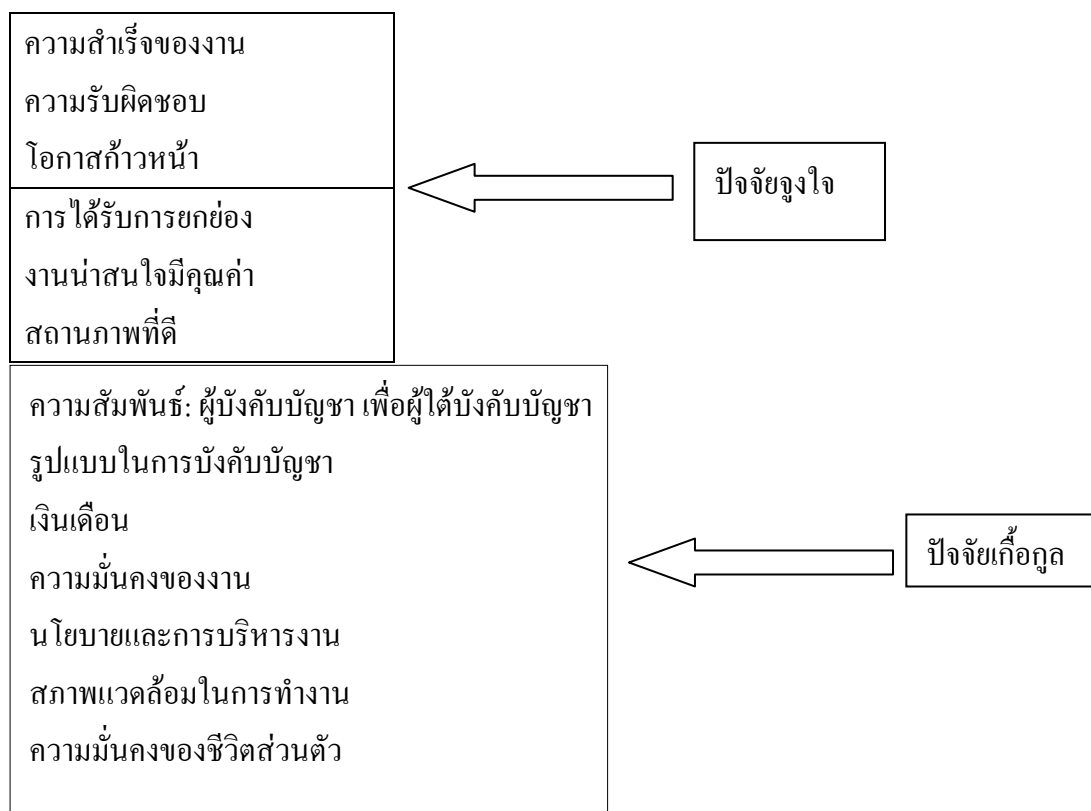
3. การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่าง ๆ จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เขาได้มาเยี่ยมเยือนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์ คำขวัญต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญจะเปลี่ยนเป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้ แม้จะเป็นการสร้างขวัญชั่วคราวครั้งชั่วคราว แต่ข้อเสนอแนะใด ๆ ก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้น ๆ ก็สามารถจะช่วยเพิ่มขวัญได้

4. การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการแนะนำมาใช้ในโรงงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ แก่คนงานและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางจิตวิทยา จากการศึกษาที่โรงงานฮอร์ธอร์น (Hartorne Studies) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้ปรึกษาทางด้านอุตสาหกรรมมีประโยชน์ต่อการสร้างขวัญสูงขึ้นไป ด้วยการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะพบนักจิตวิทยาปรึกษาเพื่อไปปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกเขาอย่างอิสระ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ในฐานะผู้ช่วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการแล้ว โครงการให้คำปรึกษาทางอุตสาหกรรม ก็ยังมีค่ามากต่อการปรับตัวส่วนบุคคลของคนงานแต่ละคนด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของคนงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักจะใช้วิธีการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในวงการอุตสาหกรรม ผลสรุปจากปัญหาต่าง ๆ ทางอุตสาหกรรมอันเกี่ยวข้องกับพนักงานและฝ่ายบริหารย่อมขึ้นอยู่กับเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์กรก็เกิดขึ้นจากปัญหาทางจิตวิทยา อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ (Interrelationship) กันในระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างที่ทำงานอยู่

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factors Theory) สมคิด บางโม (2545, หน้า 181-182) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริค เฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation-Maintenance Theory หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-factors Theory of Motivation) จากการวิจัยของเขาและคณะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



ภาพที่ 2 การจูงใจตามแนวความคิดของเฮอร์เบิร์ต

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน โดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำและ โอกาสที่จะก้าวหน้า

2. ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิตแท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

### วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของเฮอริเบิร์ก

การจูงใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
7. สร้างความรู้สึกว้างงานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า
8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

### ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

อำเภอพะโต๊ะ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดชุมพร อยู่ทางด้านใต้สุดของจังหวัด เป็นอำเภอเดียวของจังหวัดชุมพรที่ไม่มีพื้นที่ติดทะเล

ที่ตั้งและอาณาเขตอำเภอพะโต๊ะ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร ห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ 110 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอละอุ่น (จังหวัดระนอง) ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอหลังสวน และอำเภอละแม ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอท่าชนะ (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) และอำเภอเกาะเปอร์ (จังหวัดระนอง) ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองระนอง (จังหวัดระนอง)

การปกครองส่วนภูมิภาคอำเภอพะโต๊ะ แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 ตำบล 46 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลพะโต๊ะ มี 19 หมู่บ้าน ตำบลปากทรงมี 9 หมู่บ้าน ตำบลปังหวานมี 9 หมู่บ้าน ตำบลพระรัศมี 9 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่นท้องที่อำเภอพะโต๊ะ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลพะโต๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพะโต๊ะ (นอกเขตเทศบาลตำบลพะโต๊ะ) องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากทรงทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปังหวานทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระรักษ์ทั้งตำบลประชากรประชากรส่วนใหญ่ในอำเภอพะโต๊ะประกอบอาชีพเกษตรกรรม

#### องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบ คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ความเป็นมาของเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรของเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรีซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.)

เทศบาลจัดตั้งครั้งแรกตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยมีมุ่งหวังที่จะยกฐานะตำบลต่าง ๆ ทั่วประเทศในขณะนั้นประมาณ 4,800 ตำบลขึ้นเป็นเทศบาลโดยไม่มีการจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นใดอีก แต่ปรากฏว่าไม่มาสารธดำเนินการได้สำเร็จเพราะฐานะของตำบลแตกต่างกัน ประชาชนส่วนมากจะขาดความรู้ความเข้าใจและไม่สนใจในการปกครองรูปแบบเทศบาล เทศบาลเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นการปกครองที่สำคัญ โดยเฉพาะเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากล่อมเกลாதองการเมืองแก่ประชาชนให้รู้จักปกครองตนเอง และเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเองด้วยการเลือกตั้งผู้บริหารคือ คณะเทศมนตรีตามความสำคัญองท้องถิ่นนั้น ๆ นับว่าเทศบาลเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะเป็นหน่วยการปกครองที่จัดตั้งขึ้นในชุมชนที่มีความเจริญ นานาประเทศต่างประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาล



เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชเนศวร์ เจริญเมือง, 2540, หน้า 18)

รูปแบบเทศบาลที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2540 เป็นแบบที่เรียกกันในประเทศตะวันตกว่า แบบสภานายกเทศมนตรี อันเป็นแบบที่ผู้นำประเทศเราได้รับมาจากอังกฤษ สารสำคัญก็คือประชาชนในเขตเทศบาลก็ใช้เสียงข้างมากเลือกนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีทำให้รูปแบบการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยอ้อม ปัจจุบันได้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเทศบาลเป็นโครงสร้างการปกครองตนเองระดับท้องถิ่นมากที่สุดตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ที่มีผลทำให้สุขาภิบาลจำนวน 918 แห่ง ต้องเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลซึ่งมีผลในวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 จึงเห็นได้ว่าเทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ดีที่สุดสำหรับสังคมท้องถิ่นของประเทศไทยซึ่งจะมีการพัฒนารูปแบบหรือวิธีการดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่จะช่วยกันปกครองดูแลและจัดระเบียบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ท้องถิ่นต่อไป

#### โครงสร้างและการแบ่งส่วนงานของเทศบาล

โกวิทย์ พวงงาม (2548, หน้า 207) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีซึ่งต่างฝ่ายต่างมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง

##### 1. โครงสร้างของเทศบาล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่งและรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล สภาเทศบาลตำบลมีสมาชิกทั้งหมด 12 คน สภาเทศบาลเมืองมีสมาชิกทั้งหมด 18 คน และสภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

1.2 นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง โดยนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมาใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามกฎเกณฑ์ ดังนี้

การแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสองคน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสามคนและเทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกินสี่คน

การแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีแต่งตั้งบุคคลที่มีใช้สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งจำนวนรวมกันไม่เกินสองคน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคนและในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินห้าคน

## 2. การแบ่งส่วนงานของเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน ตามระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้ดังนี้

2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแผน และนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

2.2 ส่วนคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่ในการแนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณสุข สุสานและฌาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่นการแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่าการประกอบการค้า อันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลแห่งที่มีรายได้เพียงพอก็จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นเอง เช่น โรงพยาบาลของเทศบาลนครเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วเทศบาลเล็ก ๆ ก็จะจัดให้มีสถานีอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข

2.4 ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบกทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง และงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาดตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

2.6 ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศการศึกษา งานสวัสดิการสังคมและนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนกหรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มีควมจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหากก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้หรือเทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้นโดยอนุโลม

#### **เทศบาลตำบลพะโต๊ะ**

ประวัติเทศบาลตำบลพะโต๊ะ เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ได้ยกฐานะจากสุขาภิบาลเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลทั่วประเทศ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยหมู่บ้านของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ จำนวน 6 หมู่บ้าน เนื้อที่ประมาณ 6.66 ตารางกิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร ห่างจากตัวจังหวัดชุมพรประมาณ 120 กิโลเมตร

#### **อาณาเขต**

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านท่าดิน หมู่ที่ 7 ตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร  
 ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านบึงขุด หมู่ที่ 5 ตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับบ้านไผ่กอ หมู่ที่ 3 ตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านปากเลข หมู่ที่ 9 และบ้านโนนจูน หมู่ที่ 15 ตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

**เขตการปกครอง** เทศบาลตำบลพะโต๊ะ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 6.66 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 6 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 2, 3, 4, 5, 7, 8 ตำบลพะโต๊ะ หมู่บ้านที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลทั้งหมด คือ หมู่ที่ 2, 8 ตำบลพะโต๊ะ หมู่บ้านที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลบางส่วนคือ

หมู่ที่ 3, 4, 5, 7 ตำบลพะโต๊ะ มีจำนวนครัวเรือนของราษฎรในเขตเทศบาล ทั้งหมด 621 ครัวเรือน ประชากรจำนวน 1,582 คน ชาย 787 คน หญิง 795 คน

### การเมืองการบริหาร

1. การบริหารการเมืองท้องถิ่น เทศบาลตำบลพะโต๊ะ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีโครงสร้างของเทศบาลตำบลประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ

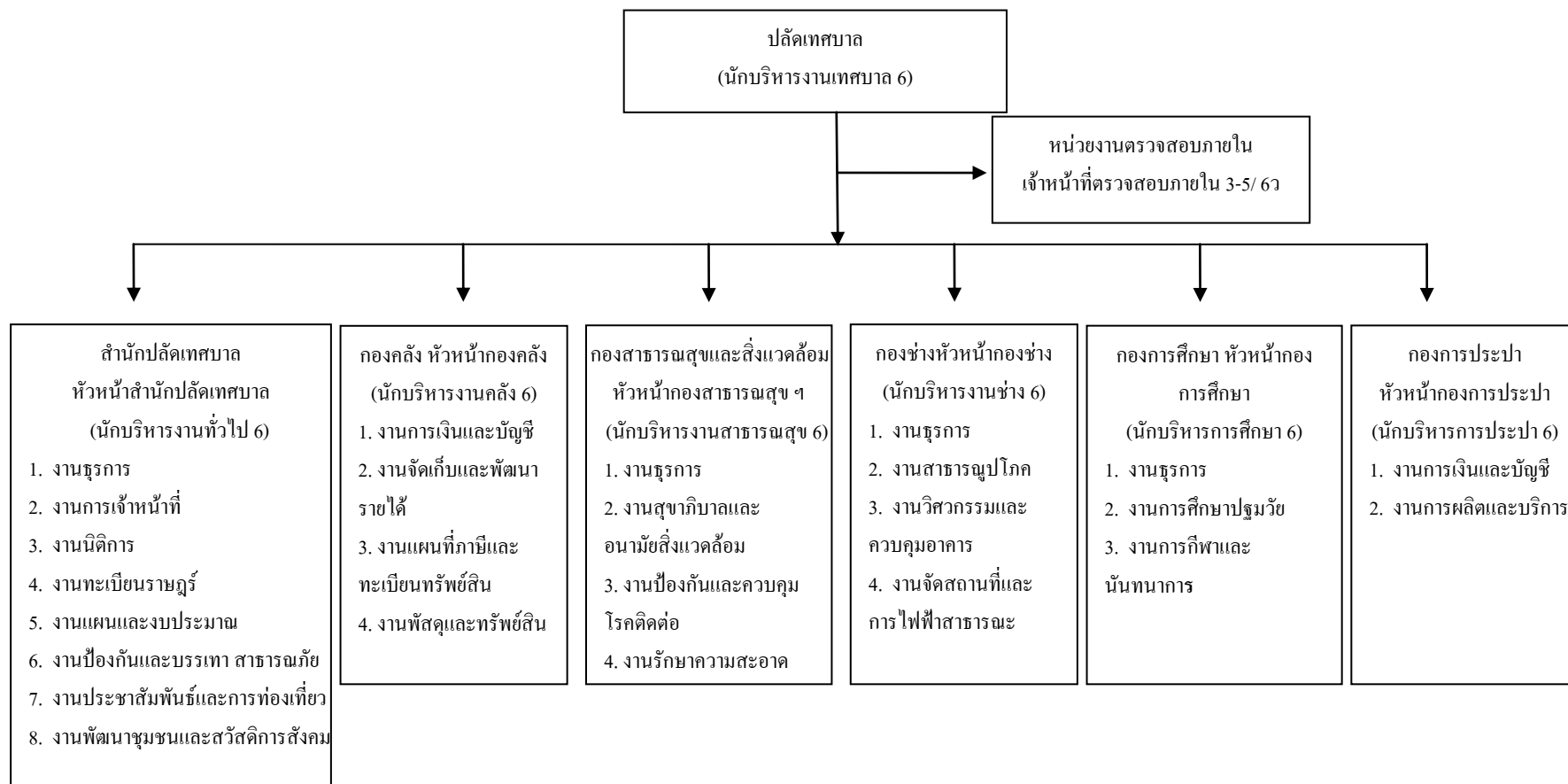
1.1 ฝ่ายสภาเทศบาลตำบลพะโต๊ะ มีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งเขตละ 6 คน เทศบาลตำบลพะโต๊ะมี 2 เขตเลือกตั้ง มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลพะโต๊ะ จำนวน 12 คน

1.2 ฝ่ายบริหารเทศบาลตำบลพะโต๊ะ มีคณะผู้บริหารจำนวน 5 คน คือนายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ จำนวน 2 คน เลขานุการนายกเทศมนตรีจำนวน 1 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีจำนวน 1 คน

2. การบริหารส่วนราชการของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ส่วนราชการของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ มีปลัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีการจัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วน

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
  2. กองคลัง มีหัวหน้ากองคลัง เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
  3. กองช่าง มีหัวหน้ากองช่าง เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
  4. กองการศึกษา มีหัวหน้ากองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
  5. กองประปา มีหัวหน้ากองประปา เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
  6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหัวหน้ากองสาธารณสุข ฯ เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล
- การแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ**

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และภารกิจถ่ายโอนการกระจายอำนาจออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง และ 1 หน่วยงาน (เทศบาลตำบลพะโต๊ะ, 2555 ง) ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่าง กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงาน รวม 51 คน ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 11 คน พนักงานครูเทศบาลจำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 37 คน



ภาพที่ 3 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลพะโต๊ะ

## องค์การบริหารส่วนตำบล

### ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องที่ในรูปตำบลเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งกำหนดให้หลายบ้านรวมกันขึ้นเป็นหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลและหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นตำบล มีกำนันเป็นผู้ดูแล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีภารกิจที่ช่วยเหลือทางราชการในการปกครองท้องที่นั้น ๆ ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่หลายครั้ง เช่น การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486 และพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 ให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่งซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และครูประจำตำบลหนึ่งคนกับกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกให้เป็นกรรมการตำบลคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันเกี่ยวกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้ประกาศในพระราชกฤษฎีกา เล่ม 111 ตอนที่ 5311 ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 และจากผลของพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบการบริหารแผ่นดินขนาดใหญ่เป็นการกระจายอำนาจจากชาวบ้านสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลครั้งประวัติศาสตร์

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้ตำบลมีหน้าที่ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พื้นที่นอกเขตสุขาภิบาลและเทศบาล มีสภาตำบลเป็นองค์กรทำหน้าที่บริหารงานตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเรียกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย มีพื้นที่เท่ากับตำบลมีพื้นที่อยู่นอกเขตการบริหารของเทศบาล

โครงการองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในตำบลนั้น จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในตำบลนั้น โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวน

หมู่บ้านละ 2 คน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 10 หมู่บ้าน ก็จะมีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 20 คน เป็นต้น ยกเว้นองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีหมู่บ้านเพียงหมู่บ้านเดียว ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน หรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีสองหมู่บ้าน จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละหมู่บ้านจะหมู่บ้านละ 3 คน สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านเขตตำบล แพทย์ประจำตำบล

คุณสมบัติของผู้เลือกตั้งและผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายได้กำหนดไว้ (มาตรา 47) ให้ถือคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับสภาตำบล ทั้งนี้รวมถึงเหตุแห่งการพ้นจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ในส่วนการเลือกตั้ง การพิมพ์บัญชีรายชื่อผู้เลือกตั้ง กำหนดวันเวลา การลงคะแนนมีคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการเลือกตั้ง โดยเฉพาะ และใช้บัตรในการเลือกตั้งในการลงคะแนน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538

#### **การบริหารงานของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล**

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาและรองประธานสภาคนหนึ่งเลือกจากสมาชิกสภาฯ ซึ่งคนหนึ่งเป็นเลขานุการ (วาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี) สมาชิกสภาฯ ซึ่งดำรงตำแหน่งข้างต้นทั้ง 3 ตำแหน่ง จะได้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารเดียวกันอีกมิได้

#### **สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้**

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตามข้อ 1 และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

คณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และรองประธาน 2 คน มาจากการเลือกตั้งกันเองระหว่างสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอแต่งตั้งจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้านไม่เกิน 2 คน สมาชิกสภาตำบลซึ่งได้รับเลือกไม่เกิน 4 คน (ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาตำบล แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้คณะกรรมการบริหารเลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการบริหารดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

(บทเฉพาะกาลกำหนดใน 4 ปีแรก ให้กำนันเป็นประธานโดยตำแหน่ง)

ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลเป็นของตนเองและ  
อาจแบ่งการบริหารออกเป็น

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

เพื่อประโยชน์ของกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล  
อาจร้องขอให้ราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือ  
หน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้

กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นอายุหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 92
3. ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่ง

นับแต่วันลาออก

4. พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 12 ซึ่งนำมาใช้บังคับ  
โดยอนุโลมมาตรา 47

5. ดำรงตำแหน่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

6. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า  
สองในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

กรรมการบริหารซึ่งพ้นจากตำแหน่งตาม 1 ให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า  
กรรมการบริหารซึ่งได้รับเลือกใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตาม 6 ถ้าเกี่ยวกับกำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน  
ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบและให้ผู้ว่าราชการจังหวัด  
สั่งให้สมาชิกผู้นั้นออกจากตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน โดยให้ถือเป็นการให้ออกจากตำแหน่ง  
เพราะบกพร่องในทางความประพฤติหรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งตามกฎหมายว่า  
ด้วยลักษณะปกครองท้องที่

ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกรรมการบริหารขึ้น แทนตำแหน่งที่ว่างภายใน  
สามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลงเว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ไม่ถึง 180 วันจะ  
ไม่ดำเนินการเลือกกรรมการบริหารขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ใน  
ตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้



ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการบริหารเป็นเจ้าพนักงานตามประมวล  
กฎหมายอาญา

### องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

#### ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

ประวัติ ในสมัยก่อนการเดินทางคมนาคมระหว่างเจ้าเมืองหลังสวนและเจ้าเมืองระนอง จะใช้เส้นทางผ่านมายังตำบลปากทรง ซึ่งตามภูมิประเทศจากปลายแม่น้ำหลังสวนขึ้นมาทางต้นน้ำ คือ ที่อำเภอพะโต๊ะมีคลองต่อเรื่อยมาจนถึงตำบลปากทรง ซึ่งช่วงที่สิ้นสุดการเดินทางน้ำก็ต้องมา ต่อการเดินทางทางบก ตรงจุดนี้เองที่เจ้าเมืองหลังสวนเดินทางโดยเรือและตรงมาเดินทางทางบก โดยการทรงช้าง ชาวบ้านจึงเรียกบริเวณจุดนี้ว่าปากทรง เพราะเป็นบริเวณปลายน้ำที่ต้องขึ้นฝั่ง ไปทรงช้างอีกทอดหนึ่ง ชื่อปากทรงนี้จึงเรียกติดปากกันมาจนถึงปัจจุบัน

สภาพภูมิศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้รับการการจัดตั้งจากสภาตำบล ปากทรงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 มีพื้นที่ รับผิดชอบ 269.99 ตารางกิโลเมตร หรือ 168,740.79 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน และเป็นป่าต้นน้ำลำธาร จึงมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งด้านแหล่งน้ำที่มีห้วย ลำธาร คลองจำนวนมาก และด้านสภาพดินก็มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุอาหารที่เหมาะสม แก่การทำเกษตร และมีแร่ดีบุกจำนวนมาก โดยเฉพาะแร่ดีบุก ในอดีตจึงเป็นพื้นที่ทำเหมืองแร่ ดีบุกที่สำคัญแหล่งหนึ่งในจังหวัดชุมพร แต่ปัจจุบันแร่ดีบุกลดน้อยลงมากจึงไม่มีการทำเหมืองแร่ กันแล้ว มีเพียงชาวบ้านจำนวนหนึ่งที่ยังร่อนแร่ในลำห้วย ลำคลองเป็นอาชีพเสริม จึงมีภูมิประเทศ ส่วนหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากการทำเหมืองแร่ กลายเป็นขุมเหมือง (แหล่งน้ำขนาดใหญ่) ที่อยู่บนภูเขาหรือพื้นที่สูง และภูเขาบางส่วนก็เสื่อมโทรม ไม่มีต้นไม้ใหญ่ปกคลุม แต่พื้นที่ ส่วนใหญ่ยังมีความอุดมสมบูรณ์และมีสัตว์อาศัยอยู่จำนวนมากหลายชนิด เช่น เลียงผา ลิง ค่าง ชะนี ชะมด ตัวนึ่ง หมูป่า ส่วนพื้นที่ราบมีเพียงประมาณร้อยละ 5 ของพื้นที่ทั้งหมด

ที่ตั้งและอาณาเขต ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ตั้งอยู่เลขที่ 74 หมู่ที่ 5 ตำบลปากทรง อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็น 1 ใน 5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ พะโต๊ะ ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดชุมพร ประมาณ 125 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดระนองประมาณ 40 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอพะโต๊ะประมาณ 11 กิโลเมตร โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4006 ราชกรูด-หลังสวน ตัดผ่านจากทิศตะวันตกซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 ที่ตำบล ราชกรูด อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ตัดผ่านไปยังทิศตะวันออกผ่านตำบลปากทรง ตำบลพะโต๊ะ ตำบลพระรักษ์ ตำบลปังหวาน อำเภอพะโต๊ะ และตำบลหาดยาย ตำบลวังตะกอก อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ไปเชื่อมต่อทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 41 ที่ตำบลวังตะกอก อำเภอหลังสวน

### จังหวัดชุมพร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหาดส้มแป้น อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านนาและตำบลเข็วเหลียง อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเทพาและตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัด

สุราษฎร์ธานีและตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลราชกรูดและตำบลหงาว อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

จำนวนหมู่บ้านและประชากร ตำบลปากทรง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 4,745 คน แยกเป็นชาย 2,425 คน หญิง 2,320 คน และจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,960 ครัวเรือน

การแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานของการบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และมีอัตรากำลังพนักงาน 26 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 17 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง, 2555)



ภาพที่ 4 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

#### องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

#### ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

ขนาดและที่ตั้ง ตำบลพะโต๊ะ มีขนาดเนื้อที่ทั้งหมด 225,879 ไร่ หรือ 361.406

ตารางกิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ที่ 7 ตำบลพะโต๊ะ

อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร ห่างจากที่ว่าการอำเภอพะโต๊ะประมาณ 3 กิโลเมตร ตามทางหลวงหมายเลข 4006

#### อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอละแม จังหวัดชุมพร และอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ 1, 5 ตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ 1, 4 ตำบลปากทรง อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

**ลักษณะภูมิประเทศ** สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นภูเขาสูงชัน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นทิวเขาคั่นเป็นแนวยาวสลับซับซ้อน มีห้วยลำธารมาก มีแม่น้ำสายใหญ่ไหลผ่าน คือ แม่น้ำหลังสวน มีที่ราบเล็กน้อย ได้แก่พื้นที่ราบเชิงเขาและพื้นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำ พื้นที่ที่เป็นที่ราบที่ใช้ทำการเพาะปลูกมีน้อย ส่วนมากเป็นที่ราบแถบเชิงเขาและที่ราบลุ่มแม่น้ำ ที่ราบเหล่านี้เหมาะแก่การเพาะปลูกอย่างยิ่ง เพราะมีปุ๋ยในดินอย่างอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ป่าสงวนเป็นป่าดิบชื้น ส่วนมากขึ้นอยู่ตามที่ราบเชิงเขาและบนภูเขาสูง ลำน้ำที่สำคัญคือแม่น้ำหลังสวนซึ่งมีต้นน้ำจากภูเขาเขายมนต์ ซึ่งเป็นเขากั้นแดนระหว่างอำเภอพะโต๊ะกับอำเภอเมืองระนอง

**การคมนาคม** การคมนาคมของตำบลพะโต๊ะ ปัจจุบันมีทางหลวงจังหวัดเลขที่ 4006 จากสามแยกวังตะกอก สายจากอำเภอหลังสวนตัดผ่านตำบลพะโต๊ะ ไปยังจังหวัดระนอง โดยมีระยะทางจากประมาณ 43 กิโลเมตร นอกจากนี้ยังมีทางหลวงท้องถิ่นตัดผ่านตำบล หมู่บ้าน ต่าง ๆ ทำให้การสัญจรไปมาทำได้สะดวกกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

#### จำนวนหมู่บ้าน

1. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. พะโต๊ะ เต็มทั้ง 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 และหมู่ที่ 19
2. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. พะโต๊ะ บางส่วน 4 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3, 4, 5 และหมู่ที่ 7

**จำนวนประชากร** จำนวนประชากรทั้งหมด 7,067 คน แยกเป็น ชาย 3,693 คน หญิง 3,374 คน จำนวนครัวเรือน 3,060 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 19.310 คน/ตารางกิโลเมตร (องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ, 2555 ก)

#### การแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และมีอัตรากำลังพนักงาน 30 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 20 คน



ภาพที่ 5 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

### องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัษฎ์

#### ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระรัษฎ์

สภาพภูมิศาสตร์ ชุมชนตำบลพระรัษฎ์ เป็นหนึ่งใน 4 ตำบลของอำเภอพะโต๊ะ

ที่มีเทือกเขาสลับซับซ้อนทอดเป็นแนวยาว ในอดีตเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ที่ 4 ตำบลปึงหวาน ซึ่งมีนายบุญ นุ้ยรัตน์เป็นผู้ใหญ่บ้าน ต่อมาเมื่อมีการเพิ่มของราษฎร ที่เข้ามาจับจองที่ดินทำกินมากขึ้นเรื่อย ๆ ตำบลปึงหวานมีหมู่บ้านในความปกครอง 15 หมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2534 จึงมีการแยกพื้นที่ส่วนหนึ่งของตำบลปึงหวาน 8 หมู่บ้าน ตั้งเป็นตำบลพระรัษฎ์ โดยมีกำนันคนแรกคือนายทองอยู่ แก้วเจริญ

ตำบลพระรักรักษ์ แบ่งการปกครองเป็น 9 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลพระรักรักษ์ มาจากหลาย ๆ ที่ เช่น ประชาชนในจังหวัดทางภาคอีสาน และภาคกลาง เช่น นครปฐม ราชบุรี เพชรบุรี อพยพมาเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2512 และประชาชนจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี อำเภอกะสมุย จังหวัดนครศรีธรรมราช ฯลฯ เนื่องจากในอดีตพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลพระรักรักษ์ เป็นพื้นที่ป่าสงวน ที่ขาดการดูแลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้มีการบุกรุกพื้นที่ป่ากันอย่างกว้างขวาง เพราะมีการคมนาคมสะดวกขึ้นเนื่องจากทางหลวง สายหลังสวน-ราชกรูด ได้สร้างแล้วเสร็จ มีรถประจำทางวิ่งระหว่างอำเภอหลังสวน-อำเภอพะโต๊ะ, จังหวัดระนอง-จังหวัดสุราษฎร์ธานี หมู่บ้านที่เพิ่งจัดตั้งใหม่เมื่อปี 2544 คือหมู่ที่ 9 บ้านจำปุย ตำบลพระรักรักษ์ มีพื้นที่ทั้งสองฝั่งแม่น้ำหลังสวน

**ที่ตั้งและอาณาเขต** องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์ ตั้งอยู่เลขที่ 74 หมู่ 4 ตำบลพระรักรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์เป็นหนึ่งในจำนวน 4 องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอพะโต๊ะ อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอพะโต๊ะ การติดต่อกับอำเภอพะโต๊ะใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินสายหลังสวน-ราชกรูด ระยะทาง 20 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอละอุ่นจังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

**เนื้อที่** องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีเนื้อที่

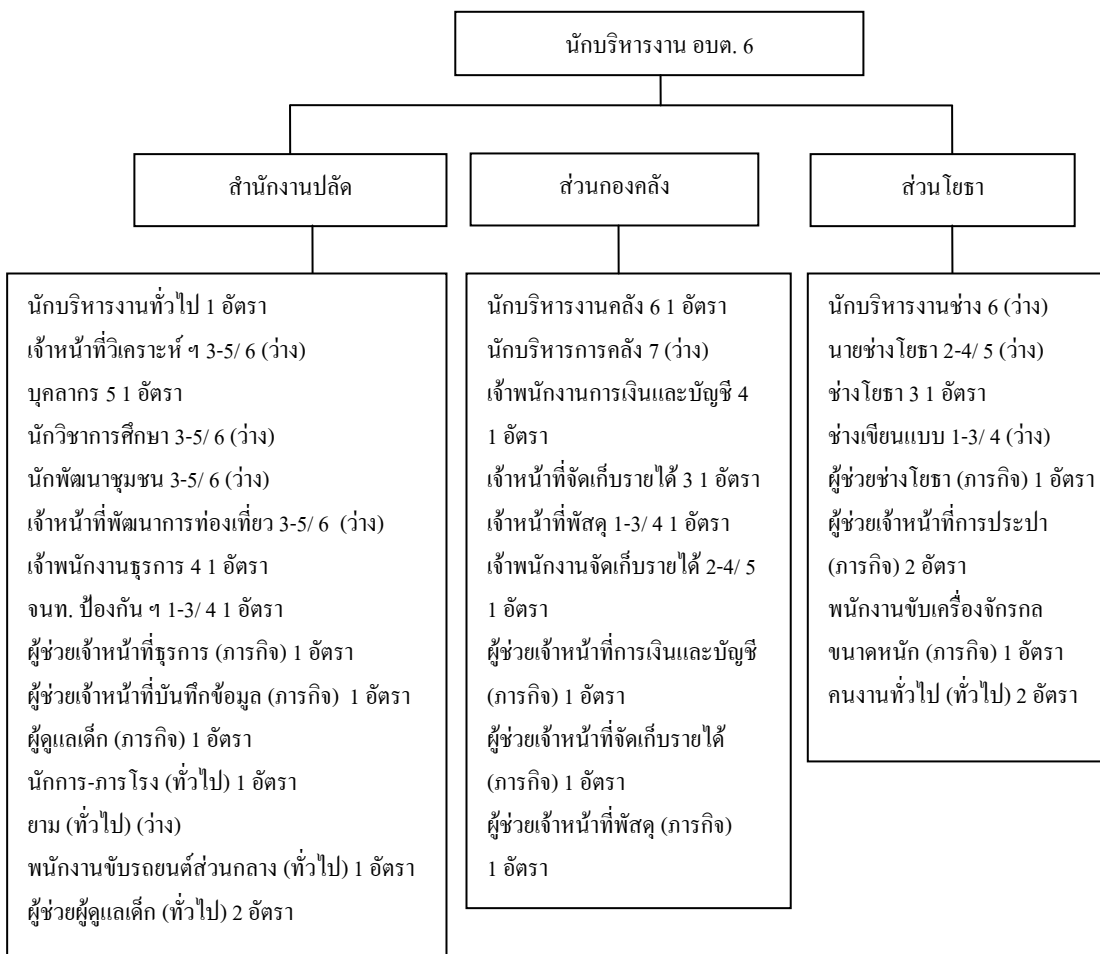
โดยประมาณ 75 ตารางกิโลเมตร 84,996 ไร่

**ภูมิประเทศ** องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์มีสภาพพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน มีพื้นที่ราบเพียงเล็กน้อยได้แก่ พื้นที่ราบเชิงเขา และพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำ

**จำนวนหมู่บ้าน** จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน 9 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1-9 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มบางส่วน

**ประชากร** ประชากรทั้งสิ้น 4,410 คน แยกเป็นชาย 2,299 คน หญิง 2,111 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 58.04 คน/ ตารางกิโลเมตร (องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์, 2555 ก)

**การแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์**  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักรักษ์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และมีอัตรากำลังพนักงาน 26 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 15 คน



ภาพที่ 6 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัักษ์

**องค์การบริหารส่วนตำบลปึงหวาน**

**ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปึงหวาน**

**ที่ตั้งและอาณาเขต** ตำบลปึงหวานเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน 4 ตำบลของอำเภอยะไ้ะ จังหวัดชุมพร อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอยะไ้ะ จังหวัดชุมพร การติดต่อกับอำเภอยะไ้ะ ใช้ทางหลวงแผ่นดิน สายหลังสวน-ราชกรูด ระยะทาง 24 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอละอุ่นจังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลพระรัักษ์ อำเภอยะไ้ะ จังหวัดชุมพร

ตำบลหาดยาย อำเภอลังสวน จังหวัดชุมพร

ตำบลทุ่งควาวัต อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลพระรัักษ์ อำเภอยะไ้ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหาดยาย อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

เนื้อที่ ตำบลปังหวานมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 101.65 ตารางกิโลเมตร หรือ 59,781 ไร่

**ภูมิประเทศ** ตำบลปังหวานมีสภาพพื้นที่ ประกอบด้วย เทือกเขาสลับซับซ้อน มีพื้นที่ราบอยู่บ้าง โดยเฉพาะหมู่ที่ 3 บ้านคลองเหนก ในตำบลปังหวานมีแม่น้ำหลังสวนไหลผ่าน และมีลำคลองอีกหลายสาย นอกจากนี้ตำบลปังหวาน ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เช่น น้ำตกบ่อน้ำร้อน ที่สวยงามเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

**จำนวนหมู่บ้าน** จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. ปังหวาน เต็มทั้งพื้นที่ มีจำนวน 9 หมู่

**ประชากร** ประชากรทั้งสิ้น 5,140 คน แยกเป็นชาย 2,665 คน หญิง 2,475 คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 50 คน/ ตารางกิโลเมตร (องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน, 2555 ก)

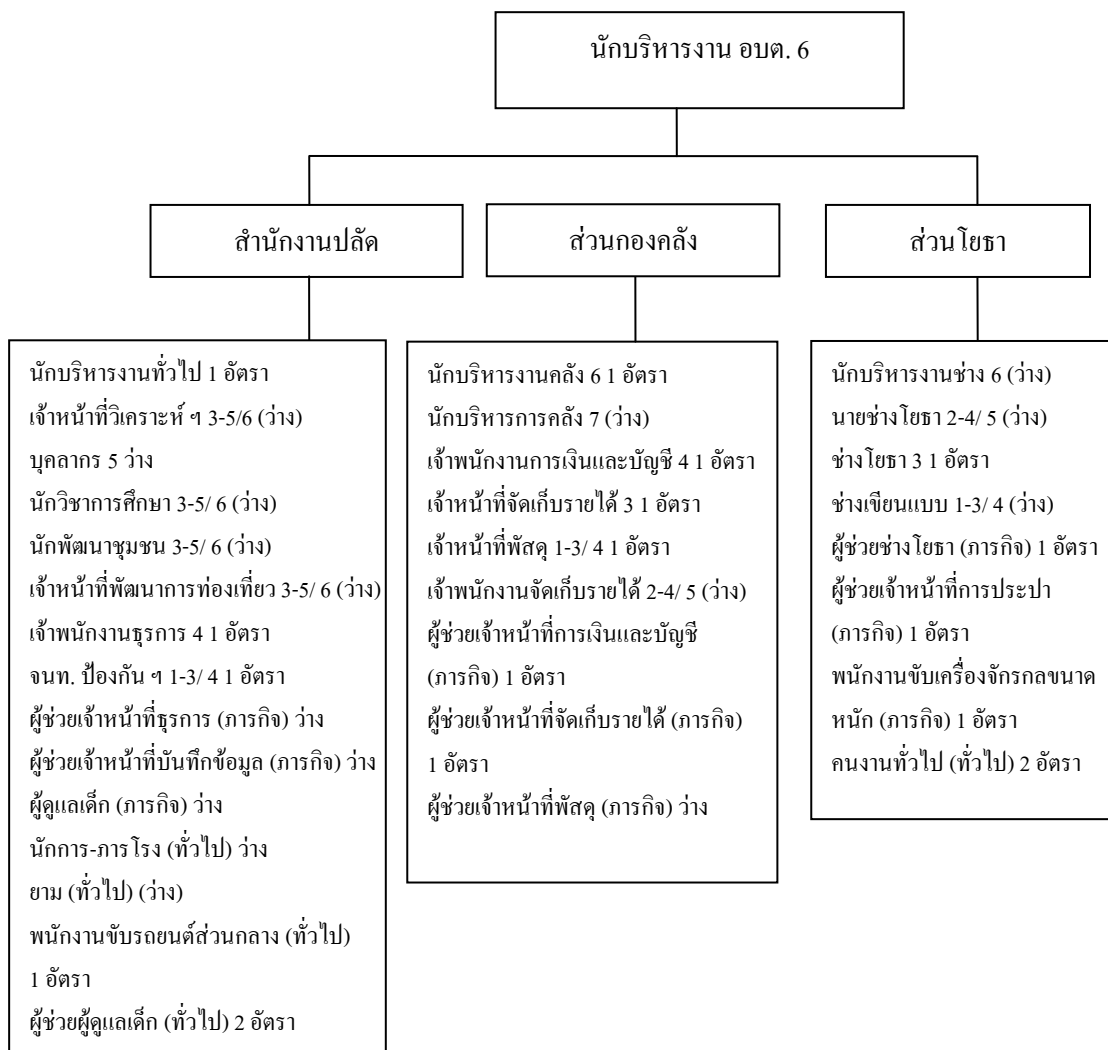
**การแบ่งส่วนราชการและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน

(องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน, 2555 ข) ดังนี้ 1) สำนักปลัด 2) ส่วนการคลัง 3) ส่วนโยธา

และมีอัตรากำลังพนักงาน 16 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 คน





ภาพที่ 7 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปึงหวาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญสืบ มะปรางหวาน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2) ด้านความรู้สึกปลอดภัย 3) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 4) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ 5) ด้านความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน 6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงและสูงสุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านความมั่นคงปลอดภัย

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพงษ์ ไกรสร ไชศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ และเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์และใน โรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 330 คน โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

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

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกัน

อุทิศ จิตรธรรม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และปัจจัยที่สนับสนุนขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรในการศึกษา คือ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าชุม องค์การบริหารส่วนตำบลช้ำผักแพว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า องค์การ บริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว องค์การบริหารส่วนตำบลสองคอน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ องค์การบริหารส่วนตำบลหินซ้อน องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแห้ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะปร่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลชะอม จำนวน 337 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งคอย แบบเฉพาะเจาะจง ทั้ง 337 คน แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 172 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 51 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ 12 ด้าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ภายหลังจากการปรับปรุงแก้ไขนำไปหา ความเที่ยงได้ 0.87 ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS for Windows Version เพื่อเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ F-test

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตอบแบบสอบถามมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การรณรงค์และการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน สิทธิและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อม ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

วิลาวณิชย์ เรื่องจันทร์ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามโรงเรียนเทศบาล จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 10 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 222 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน

จากการค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

ทิพย์ประภา ทองสี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ชัยยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด ทั้งหมด 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ทดสอบ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และทดสอบการแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการ และลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจในงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ และลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ .05 ข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้แนวทางในการสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทุกหน่วยงานให้เกิดความเหมาะสม และสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีกำหนดบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม

พีระพงษ์ กมลเสถียร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่พบว่าอยู่ในระดับดี

สรัญญา มิ่งเมือง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี จำนวน 177 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประชากร จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS มาใช้วิเคราะห์ทำการอ่านค่าข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับขวัญกำลังใจปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย เป็นจำนวนร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 76.8 คือ ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยและความก้าวหน้า ด้านมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ของพนักงานตามลำดับ

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.7 คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคี และด้านการขอโอน (ย้าย) ตามลำดับ

ลักคณา ไสรส (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 14 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเป็นหลัก จำนวน 49 ข้อ และใช้แบบสัมภาษณ์

เสริม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและ ระดับของตำแหน่ง ใช้ค่า F-test และ ถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก คือด้านครอบครัว ( $\bar{X} = 3.23$ ) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.07$ ) ด้านการบริหาร ( $\bar{X} = 2.97$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.90$ ) ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.87$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.84$ ) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัด อุบลราชธานี พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ และระยะเวลาที่รับราชการ ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับของตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานและควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงาน อื่น ๆ

อรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนนทบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ 108 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 170 คน และใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test และแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่ำในด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ส่วนในด้านอื่น ๆ พนักงานจ้าง เทศบาลนครนนทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะและ



บทบาทของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานที่ทำได้ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก การให้บำเหน็จรางวัล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในภาพรวมพนักงานจ้างเทศบาลนคร นครพนม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่าตัวแปรที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ประเภทของ พนักงานจ้าง ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยดังกล่าว เทศบาลนครนครพนม ควรที่จะมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการกำหนด แนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ชัดเจน ควรมีการฝึกอบรมข้าราชการในเรื่องของภาวะผู้นำควรจัดหา สถานที่สำหรับจัดเก็บพัสดุครุภัณฑ์ที่ไม่ใช้งานแล้วและเอกสารที่เตรียมทำลาย และควรจัดตกแต่ง สถานที่ทำงานให้เหมาะสมสวยงาม ควรจะสนับสนุนส่งเสริมทางด้านการศึกษาและจัดให้มี หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการให้แก่พนักงานจ้าง ควรพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเพิ่มระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานจ้างให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผล

ปริยรัตน์ ชาวไชย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย ครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาสิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการสร้าง เสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลใหม่ จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน 208 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติ เิงพรรณนาเป็นค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลทุกด้านอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจสูง ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน จะมีเพียงในด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ที่บุคลากรขาดความพึงพอใจมากที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัด จันทบุรี มีความพึงพอใจต่อด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่

ตารางที่ 1 สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พ.ศ.	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
2547	บุญสืบ มะปรางหวาน เรื่องขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี	1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง 2. ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี 2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ 3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 5. ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2550	สมพงษ์ ไกรสรไชศรี เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและ พนักงานครูเทศบาลเมือง อุตรดิตถ์	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7. รายได้	1. ด้านบริหาร 2. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน 3. ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน 4. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน 5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ
2550	อุทิศ จิตรธรรม เรื่องขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ภูมิศึกษาในเขตอำเภอ แก่งคอย จังหวัดสระบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. รายได้ 7. การเข้ารับราชการ 8. ประสบการณ์ทำงาน	1. นโยบายและการบริหาร 2. การนิเทศงานและ การปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือนและค่าตอบแทน 4. สิทธิและผลประโยชน์ 5. สภาพแวดล้อม 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 7. ความมั่นคงในงาน 8. ความสำเร็จในงาน 9. การยอมรับนับถือ 10. ลักษณะงานที่ทำ 11. ความรับผิดชอบ 12. ความก้าวหน้า

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

พ.ศ.	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
2551	วิลาวัณย์ เรื่องจันทร์ การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง 2. ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 2.2 สูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย	1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2. ความรู้สึกรับผิดชอบ 3. ความรู้สึกประทับใจ ความสำเร็จ 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 5. ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2551	ตะวัน ศิลป์ประกอบ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. ระยะเวลาที่รับราชการ 4. ระดับตำแหน่ง 5. อัตราเงินเดือน	1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 5. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2551	ทิพย์ประภา ทองสี เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษา 4. รายได้ 5. ชันยศ 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2. ด้านความเพียงพอของรายได้ 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า 5. ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงาน 6. ด้านสวัสดิการ 7. ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน 8. ด้านความพึงพอใจในงาน

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

พ.ศ.	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
2551	นายพิระพงษ์ กมลเสถียร เรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงาน เทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัด เพชรบูรณ์	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ประสบการณ์ในการทำงาน 6. ตำแหน่งหน้าที่	1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 3. ความมั่นคงในงานที่ทำ 4. เงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เอื้อกุล
2551	สร้อยญา มิ่งเมือง เรื่องปัจจัยที่มี ผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอ น้ำโสม จังหวัดอุดรธานี	1. ด้านภารกิจในหน้าที่ รับผิดชอบ 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 3. ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ 4. ด้านสถานภาพและ การยอมรับนับถือ 5. ด้านความเชื่อมั่นและนับถือ ในตัวผู้บริหาร 6. ด้านความเพียงพอของรายได้ 7. ด้านสวัสดิการ 8. ด้านความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า 9. ด้านมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการบริหารของหน่วยงาน 10. ด้านความสัมพันธ์ ของพนักงาน	1. ด้านความสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความสามัคคี 4. ด้านการขอโอน (ย้าย)

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

พ.ศ.	งานวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
2552	ลักคณา โสรส เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา:องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี	1. เพศ 2. อายุ 3. ระยะเวลาที่รับราชการ 4. ระดับการศึกษา 5. อัตราเงินเดือน 6. ระดับของตำแหน่ง	1. ด้านครอบครัว 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2553	อรอุมา ศรีวาริรัตน์ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ	1. ประเภทของพนักงานจ้าง 2. ระดับการศึกษา 3. ระดับเงินเดือน	1. ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2. ลักษณะและบทบาทของผู้บังคับบัญชา 3. ความพึงพอใจในงานที่ทำ 4. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก 5. การให้บำเหน็จรางวัล 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2554	ปรียารัตน์ ชาวไทย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	1. ด้านสภาพการทำงาน 2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ความเพียงพอของรายได้ 4. การบังคับบัญชา 5. สวัสดิการในหน่วยงาน 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
8. เกณฑ์การแปลผล

#### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ครั้งนี้เป็น

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อความเข้าใจเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการนำมาสร้างเครื่องมือ

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการสำรวจระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

## ประชากรในการวิจัย

สำหรับการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 146 คน จำแนกเป็น

ตารางที่ 2 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง, 2555)

ลำดับที่	กลุ่มประชากร	จำนวน (คน)
1	พนักงานเทศบาลตำบลพะโต๊ะ	49
2	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง	26
3	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	30
4	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์	25
5	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน	16
รวม		146

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้จากงานวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) สำหรับใช้ในการสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ  
ด้านความมั่งคั่งในการทำงาน

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Best, 1970, p. 174) 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นคำถามแบบปลายเปิด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ จากงานวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารตำราเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในแต่ละด้าน โดยการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแก้ไขภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นายกฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายพรเทพ นามกร ตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



3.3 จ.ศ.ต.จิรวัดณ์ โสภณ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาอย่างมาก เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่นการตัดคำข้อความที่ไม่เป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยง

4. นำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 มาทำการทดสอบ (Try Out) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไป (Try Out) กับประชากรในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด ต่อจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้จากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1951, pp. 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับประชากรในการวิจัยจริงได้ และหลังจากนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ดังกล่าวมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ พบว่าค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามได้ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9586 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วกับประชากรในการวิจัย พร้อมนัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย
2. เมื่อครบกำหนดนัดหมาย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 146 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 146 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
4. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ  
 ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
 ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วโมง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ในการอธิบายระดับของขวัญและกำลังใจ

ตอนที่ 3 ใช้การเปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ยแบบ Comper Mean ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของประชากรในการวิจัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วโมง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ใช้การแจกแจงความถี่จากมากไปหาน้อย

## เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว โดยเกณฑ์การแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 75) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคี่} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ในด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว รวมถึงข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจพัฒนาบุคลากร และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 146 คน จำแนกเป็นพนักงานเทศบาลตำบลพะโต๊ะ 49 คน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลปากทรง 26 คน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ 30 คน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลพระรักษ์ 25 คน พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลปังหวาน 16 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	78	53.42
หญิง	68	46.58
รวม	146	100.00 □
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	40	27.40
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	69	47.26
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	30	20.55
50 ปีขึ้นไป	7	4.79
รวม	146	100.00
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	44	30.14
สมรส	95	65.07
หย่าร้าง	3	2.05
หม้าย	2	1.37
แยกกันอยู่	2 □	1.37
รวม	146	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	7.53
มัธยมศึกษาตอนปลาย	38	26.03
ปวช.	7	4.79
ปวส.	18	12.33
ปริญญาตรี	59	40.41
สูงกว่าปริญญาตรี	13	8.90
รวม	146	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่รับราชการ		
1-5 ปี	67	45.89
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	57	39.04
10 ปีขึ้นไป-15 ปี	13	8.90
15 ปีขึ้นไป-20 ปี	5	3.42
20 ปีขึ้นไป	4	2.74
รวม	146	100.00
ประเภทองค์การที่สังกัด		
เทศบาล	49	33.5
องค์การบริหารส่วนตำบล	97	66.44
รวม	146	100.00
ระดับตำแหน่ง		
พนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	83	56.85
พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล		
ระดับ 1-3	13	8.90
พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล		
ระดับ 4-6	43	29.45
พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล		
ระดับ 7 ขึ้นไป	7	4.79
รวม	146	100.00 □

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว		
ไม่เกิน 10,000 บาท	85	58.22
10,001-15,000 บาท	34	23.29
15,001-20,000 บาท	14	9.59
20,001-25,000 บาท	9	6.16
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4□	2.74
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว จำแนกเป็นรายข้อพบว่า

เพศ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 53.42 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.58

อายุ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.26 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.55 ตามลำดับ และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.79 เป็นอันดับสุดท้าย

สถานภาพสมรส พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65.07 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.14 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.05 สถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.37 ตามลำดับ และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.37 เป็นอันดับสุดท้าย

ระดับการศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.41 มากที่สุด รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 26.03 ปวส. คิดเป็นร้อยละ 12.33 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.90 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.53 ตามลำดับ และปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.79 เป็นอันดับสุดท้าย

ระยะเวลาที่รับราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่รับราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.89 มากที่สุด รองลงมา 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.04 10 ปีขึ้นไป-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.90 15 ปีขึ้นไป-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.42 ตามลำดับ และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.74 เป็นอันดับสุดท้าย

ประเภทองค์กรที่สังกัด พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่อยู่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าเทศบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 66.44 และเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 33.50

ระดับตำแหน่ง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.85 รองลงมาคือพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 29.45 พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ และ พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.79 เป็นอันดับสุดท้าย

อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ส่วนมากมีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.22 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.29 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.59 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.16 ตามลำดับ และมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.74 เป็นอันดับสุดท้าย

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**



ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร  
จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. การจัดสายงานการบังคับบัญชาของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ	46 (31.51)	71 (48.63)	23 (15.75)	3 (2.05)	3 (2.05)	4.05 <input type="checkbox"/>	0.86	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ	41 (28.08)	81 (55.48)	19 (13.01)	3 (2.05)	2 (1.37)	4.07 <input type="checkbox"/>	0.78	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	35 (23.97)	64 (43.84)	38 (26.03)	7 (4.79)	2 (1.37)	3.84 <input type="checkbox"/>	0.89	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการนิเทศ ติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	31 (21.23)	69 (47.26)	33 (22.60)	12 (8.22)	1 (0.68)	3.80 <input type="checkbox"/>	0.89	มาก	5
5. ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	32 (21.92)	78 (53.42)	29 (19.86)	4 (2.74)	3 (2.05)	3.90 <input type="checkbox"/>	0.84	มาก	3
ภาพรวม						4.01	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.01$  ( $\sigma = 0.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.07$  ( $\sigma = 0.78$ ) รองลงมาคือ การจัดสายงานการบังคับบัญชาของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและ

ความเหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.05$  ( $\sigma = 0.86$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการนิเทศ ติดตามดูแล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.80$  ( $\sigma = 0.89$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
6. การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ทำให้ ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	33 (22.60)	68 (46.58)	30 (20.55)	7. (4.29)	8 (5.48)	3.76	1.03	มาก	3
7. ท่านคิดว่าการศึกษาเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถมากกว่าความพอใจ ของผู้บังคับบัญชา	25 (17.12)	69 (47.26)	28 (19.18)	20 (13.70)	4 (2.74)	3.60	1.01	มาก	4
8. การพิจารณาความดีความชอบมี ความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ	30 (20.55)	60 (41.10)	28 (19.18)	23 (15.75)	5 (3.42)	3.60	1.09	มาก	5
9. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงวุฒิ การศึกษา	41 (28.08)	64 (43.84)	29 (19.86)	11 (7.53)	1 (0.68)	3.91	3.92	มาก	1
10. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	30 (20.55)	70 (47.95)	32 (21.92)	11 (7.53)	3 (2.05)	3.77	0.93	มาก	2
	ภาพรวม					3.74	1.02	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.74$  ( $\sigma = 1.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงวุฒิการศึกษา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.91$  ( $\sigma = 3.92$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.77$  ( $\sigma = 0.93$ ) และลำดับสุดท้ายคือ การพิจารณาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.60$  ( $\sigma = 1.09$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	43 (29.45)	80 (54.79)	18 (12.33)	2 (1.37)	3 (2.05)	4.08 <input type="checkbox"/>	0.81	มาก	1
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	40 (27.40)	75 (51.37)	25 (17.12)	4 (2.74)	2 (1.37)	4.01 <input type="checkbox"/>	0.83	มาก	2
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	36 (24.66)	70 (49.95)	31 (21.23)	7 (4.79)	2 (1.37)	3.90 <input type="checkbox"/>	0.88	มาก	3
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	36 <input type="checkbox"/>	71 (48.63)	27 (18.49)	11 (7.53)	1 (0.68)	3.89 <input type="checkbox"/>	0.89	มาก	4
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	37 (25.34)	73 (50.00)	21 (14.38)	11 (7.53)	4 (2.74)	3.88 <input type="checkbox"/>	0.97	มาก	5
ภาพรวม						4.03	0.87	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.03$  ( $\sigma = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.08$  ( $\sigma = 0.81$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.01$  ( $\sigma = 0.83$ ) และลำดับสุดท้ายคือผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.88$  ( $\sigma = 0.97$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
16. หากท่านมีโอกาส ท่านจะให้ ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	45 (30.82)	77 (52.74)	18 (12.33)	4 (2.74)	2 (1.37)	4.09 <input type="checkbox"/>	0.81	มาก	3
17. ท่านยอมรับในความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน	47 (32.19)	73 (50.00)	20 (13.70)	4 (2.74)	2 (1.37)	4.09 <input type="checkbox"/>	0.83	มาก	4
18. ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน	45 (30.82)	27 (52.74)	20 (13.00)	2 (1.37)	2 (1.37)	4.10 <input type="checkbox"/>	0.79	มาก	2
19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการทำงาน	43 (29.45)	66 (45.21)	29 (19.86)	7 (4.79)	1 (0.68)	3.98 <input type="checkbox"/>	0.87	มาก	6
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ในการแสดงความคิดเห็นและรับฟัง เหตุผลซึ่งกันและกัน	41 (28.08)	73 (50.00)	25 (17.12)	5 (3.42)	2 (1.37)	4.00 <input type="checkbox"/>	0.85	มาก	5
21. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเป็นทีมและยอมรับ ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น	53 (36.30)	67 (45.89)	20 (13.70)	4 (2.74)	2 (1.37)	4.13 <input type="checkbox"/>	0.85	มาก	1
ภาพรวม						4.27	0.72	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.27$  ( $\sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีของขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.13$  ( $\sigma = 0.85$ ) รองลงมาคือท่านพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.10$  ( $\sigma = 0.79$ ) และลำดับสุดท้ายคือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.98$  ( $\sigma = 0.87$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
22. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	46 (31.51)	62 (42.47)	24 (16.44)	8 (5.48)	6 (4.11)	3.92	1.03	มาก	4
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานของท่าน	47 (32.19)	68 (46.58)	20 (13.70)	8 (5.48)	3 (2.05)	4.01	0.93	มาก	3
24. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	55 (37.67)	61 (41.78)	27 (18.49)	2 (1.37)	1 (0.68)	4.14	0.81	มาก	1
25. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น	51 (34.93)	70 (47.95)	20 (13.70)	3 (2.05)	2 (1.37)	4.13	0.82	มาก	2
ภาพรวม						4.28	0.79	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.28$  ( $\sigma = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.14$  ( $\sigma = 0.81$ ) รองลงมาคือ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.13$  ( $\sigma = 0.82$ ) และลำดับสุดท้ายคือท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.92$  ( $\sigma = 1.03$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
26. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของท่าน	48 (32.88)	71 (48.63)	23 (15.75)	3 (2.05)	1 (0.68)	4.11	0.79	มาก	2
27. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	58 (39.73)	62 (42.47)	22 (15.07)	2 (1.37)	2 (1.37)	4.18	0.84	มาก	1
28. การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว	51 (34.93)	67 (45.89)	21 (14.38)	3 (2.05)	4 (2.74)	4.08	0.91	มาก	3
29. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน	47 (32.19)	68 (46.58)	26 (17.81)	4 (2.74)	1 (0.68)	4.07	0.82	มาก	4
30. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงไม่ถูกให้ออกง่าย	43 (29.45)	58 (39.73)	34 (23.29)	9 (6.16)	2 (1.37)	3.90	0.94	มาก	5
ภาพรวม						4.20	0.89	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.20$  ( $\sigma = 0.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เรื่องท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.18$  ( $\sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในหน่วยงานของท่าน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.11$  ( $\sigma = 0.79$ ) และ ลำดับสุดท้ายคือการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงไม่ถูกให้ออกง่าย มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.90$  ( $\sigma = 0.89$ )

ตารางที่ 10 ภาพรวมของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.01	0.81	มาก	5
2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.74	1.02	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	4.03	0.87	มาก	4
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.72	มากที่สุด	2
5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	4.28	0.79	มากที่สุด	1
มอหมาย				
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.20	0.89	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.26	0.79	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ภาพรวมของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.26$  ( $\sigma = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.28$  ( $\sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.27$  ( $\sigma = 0.72$ ) ด้านความมั่นคง ในการทำงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.20$  ( $\sigma = 0.89$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.03$  ( $\sigma = 0.87$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.01$  ( $\sigma = 0.81$ ) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.74$  ( $\sigma = 1.02$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ  
จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ								
	ชาย		ระดับขวัญ และกำลังใจ	หญิง		ระดับขวัญ และกำลังใจ	รวม		ระดับขวัญ และกำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	4.01	0.78	มาก	4.00	0.85	มาก	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.94	0.93	มาก	3.51	1.07	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา	4.05	0.80	มาก	4.01	0.94	มาก	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.70	มากที่สุด	4.34	0.75	มากที่สุด	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจ ในหน้าที่การงานที่ได้รับ	4.27	0.78	มากที่สุด	4.29	0.81	มากที่สุด	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	4.19	0.79	มาก	4.21	0.86	มากที่สุด	4.20	0.82	มาก
ภาพรวม	4.28	0.79	มากที่สุด	4.24	0.79	มากที่สุด	4.26	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ พบว่า  
โดยภาพรวมเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน  
พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ  
พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง



2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ														
	21-30 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	30 ปีขึ้นไป-40 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	40 ปีขึ้นไป-50 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	50 ปีขึ้นไป		ระดับขวัญ และกำลังใจ	รวม		ระดับขวัญ และกำลังใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.95	0.78	มาก	4.10	0.79	มาก	3.90	0.92	มาก	3.86	0.69	มาก	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.48	1.04	มาก	3.88	0.95	มาก	3.77	1.17	มาก	3.71	0.76	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	3.92	0.89	มาก	4.04	0.79	มาก	4.03	1.00	มาก	4.57	0.79	มากที่สุด	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	4.05	0.68	มาก	4.46	0.61	มากที่สุด	4.20	0.81	มาก	4.00	1.15	มาก	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ได้รับ	4.07	0.83	มาก	4.38	0.75	มากที่สุด	4.27	0.83	มากที่สุด	4.57	0.79	มากที่สุด	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.94	มาก	4.29	0.77	มากที่สุด	4.30	0.65	มากที่สุด	4.71	0.76	มากที่สุด	4.20	0.82	มาก
ภาพรวม	4.03	0.89	มาก	4.38	0.69	มากที่สุด	4.23	0.82	มากที่สุด	4.57	0.79	มากที่สุด	4.26	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม อายุ พบว่า โดยภาพรวมอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 21-30 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 21-30 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพ																	
	โสด		ระดับขวัญ	สมรส		ระดับขวัญ	หย่าร้าง		ระดับขวัญ	หม้าย		ระดับขวัญ	แยกกันอยู่		ระดับขวัญ	รวม		ระดับขวัญ
	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.93	มาก	4.16	0.70	มาก	4.00	1.00	มาก	3.50	0.71	มาก	4.50	0.71	มากที่สุด	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.41	1.00	มาก	3.92	0.97	มาก	3.67	1.53	มาก	2.50	0.71	น้อย	4.00	1.41	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	3.70	1.00	มาก	4.18	0.77	มาก	4.00	1.00	มาก	4.50	0.71	มาก	4.00	0.00	มาก	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.70	มาก	4.43	0.66	มากที่สุด	4.00	1.73	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ได้รับ	4.07	0.85	มาก	4.40	0.75	มากที่สุด	4.33	1.15	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก	3.50	0.71	มาก	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.90	มาก	4.36	0.73	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.50	0.71	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก	4.20	0.82	มาก
ภาพรวม	3.89	0.89	มาก	4.43	0.68	มากที่สุด	4.33	1.15	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก	4.50	0.71	มากที่สุด	4.26	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมสถานภาพแยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพหม้าย สถานภาพโสด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพโสด สถานภาพหม้าย ตามลำดับ

2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพโสด สถานภาพหม้าย ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพหม้าย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า สถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพแยกกันอยู่ สถานภาพโสด ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพหม้าย สถานภาพแยกกันอยู่ สถานภาพโสด ตามลำดับ

5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพสมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพโสด สถานภาพหม้าย สถานภาพแยกกันอยู่ ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพหม้าย สถานภาพสมรส สถานภาพแยกกันอยู่ สถานภาพโสด ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับการศึกษา								
	มัธยมศึกษาตอนต้น		ระดับขวัญ และกำลังใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ระดับขวัญ และกำลังใจ	ปวช.		ระดับขวัญ และกำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.54	มาก	4.08	0.67	มาก	3.57	1.13	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55	0.93	มาก	3.58	0.92	มาก	3.57	1.13	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.45	0.82	มาก	3.95	0.77	มาก	4.14	0.90	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.70	มาก	4.18	0.65	มาก	4.14	0.90	มาก
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	3.45	0.93	มาก	4.16	0.79	มาก	4.43	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.54	มาก	4.24	0.82	มากที่สุด	4.14	1.21	มาก
ภาพรวม	3.91	0.70	มาก	4.16	0.79	มาก	4.29	0.95	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร											
	จำแนกตามระดับการศึกษา											
	ปวส.		ระดับขวัญ	ปริญญาตรี		ระดับขวัญ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับขวัญ	รวม		ระดับขวัญ
	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\mu$	$\sigma$	และกำลังใจ	$\sigma$	$\sigma$	และกำลังใจ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.00	0.84	มาก	4.10	0.80	มาก	3.69	1.11	4.00	0.84	มาก	4.10
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.61	1.29	มาก	3.90	0.99	มาก	3.92	1.04	3.61	1.29	มาก	3.90
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	4.22	0.81	มากที่สุด	4.17	0.75	มาก	3.85	1.46	4.22	0.81	มากที่สุด	4.17
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.78	มากที่สุด	4.36	0.69	มากที่สุด	4.23	0.93	4.39	0.78	มากที่สุด	4.36
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ได้รับ	4.17	0.86	มาก	4.46	0.68	มากที่สุด	4.26	0.65	4.17	0.86	มาก	4.46
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94	1.06	มาก	4.31	0.70	มากที่สุด	4.23	0.93	3.94	1.06	มาก	4.31
ภาพรวม	4.17	0.92	มาก	4.41	0.72	มากที่สุด	4.31	0.85	4.17	0.92	มาก	4.41

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวช. ตามลำดับ

2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นตามลำดับ

5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ																	
	1-5 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	5 ปีขึ้นไป- 10 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	10 ปีขึ้นไป- 15 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	15 ปีขึ้นไป- 20 ปี		ระดับขวัญ และกำลังใจ	20 ปีขึ้นไป		ระดับขวัญ และกำลังใจ	รวม		ระดับขวัญ และกำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.77	มาก	3.96	0.87	มาก	4.46	0.78	มากที่สุด	3.80	0.45	มาก	3.75	0.96	มาก	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.55	1.08	มาก	3.93	0.86	มาก	4.08	1.19	มาก	3.00	1.00	ปานกลาง	4.00	0.82	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	3.94	0.85	มาก	4.09	0.85	มาก	4.31	0.85	มากที่สุด	3.80	0.84	มาก	4.25	1.50	มากที่สุด	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.67	มากที่สุด	4.40	0.68	มากที่สุด	4.46	0.66	มากที่สุด	3.20	1.30	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ได้รับ	4.18	0.87	มาก	4.44	0.63	มากที่สุด	4.31	0.95	มากที่สุด	3.60	0.89	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.83	มาก	4.23	0.82	มากที่สุด	4.54	0.66	มากที่สุด	4.20	1.10	มากที่สุด	4.50	0.58	มากที่สุด	4.20	0.82	มาก
ภาพรวม	4.16	0.81	มาก	4.35	0.74	มากที่สุด	4.46	0.88	มากที่สุด	3.80	0.84	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.26	0.79	มากที่สุด



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ  
จังหวัดชุมพร จำแนกตามประเภทองค์กรที่สังกัด

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะ โต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ประเภทองค์กรที่สังกัด										
	เทศบาล		ระดับขวัญ และกำลังใจ		องค์การบริหาร ส่วนตำบล		ระดับขวัญ และกำลังใจ		รวม		ระดับขวัญ และกำลังใจ
	$\mu$	$\sigma$	มาก		$\mu$	$\sigma$	มากที่สุด		$\mu$	$\sigma$	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.90	0.74	มาก		4.06	0.84	มากที่สุด		4.01	0.81	มากที่สุด
ด้านโอกาสในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.85	มาก		3.72	1.10	มากที่สุด		3.74	1.02	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	3.84	0.87	มาก		4.13	0.85	มากที่สุด		4.03	0.87	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.14	0.65	มากที่สุด		4.34	0.75	มากที่สุด		4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่ การงานที่ได้รับ	4.37	0.70	มากที่สุด		4.24	0.84	มากที่สุด		4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.31	0.71	มากที่สุด		4.14	0.87	มากที่สุด		4.20	0.82	มากที่สุด
ภาพรวม	4.20	0.74	มากที่สุด		4.29	0.82	มากที่สุด		4.26	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ประเภทองค์กร  
ที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมประเภทองค์กรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานมากกว่า ประเภทองค์กรที่สังกัดเทศบาล เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ  
พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
มากกว่า ที่สังกัดเทศบาล

2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดเทศบาล มีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงาน มากกว่าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่สังกัดเทศบาล

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่สังกัดเทศบาล

5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดเทศบาล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่สังกัดเทศบาล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง								
	พนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล			พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3			พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6		
	ระดับขวัญและกำลังใจ	ระดับขวัญและกำลังใจ		ระดับขวัญและกำลังใจ	ระดับขวัญและกำลังใจ		ระดับขวัญและกำลังใจ	ระดับขวัญและกำลังใจ	
		μ	σ		μ	σ		μ	σ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.01	0.74	มาก	3.92	0.76	มาก	3.98	0.96	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.58	1.03	มาก	3.92	0.86	มาก	3.98	1.01	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.93	0.84	มาก	4.31	0.48	มากที่สุด	4.12	1.00	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.71	มาก	4.38	0.65	มากที่สุด	4.49	0.59	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	4.10	0.85	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด	4.58	0.54	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.08	0.86	มาก	4.31	0.75	มากที่สุด	4.35	0.75	มากที่สุด
ภาพรวม	4.12	0.83	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด	4.44	0.70	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง					
	พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงาน		ระดับขวัญและกำลังใจ	รวม		ระดับขวัญและกำลังใจ
	ส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป			μ	σ	
	μ	σ				
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.29	0.76	มากที่สุด	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	1.07	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	4.29	0.76	มากที่สุด	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.71	1.25	มาก	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	4.14	1.07	มากที่สุด	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.43	0.79	มากที่สุด	4.20	0.82	มาก
ภาพรวม	4.29	0.76	มากที่สุด	4.26	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ตามลำดับ

2. ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ตามลำดับ

5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ที่ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงาน ส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 ระดับ ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ



ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว																	
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,000- 15,000 บาท				15,001- 20,000 บาท				20,001- 25,000 บาท				มากกว่า 25,000 บาท			
	ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		ระดับขวัญ และกำลังใจ		รวม		ระดับขวัญ และกำลังใจ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.01	0.75	มาก	3.88	0.98	มาก	4.07	0.83	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	3.50	0.58	มาก	4.01	0.81	มาก
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.61	1.04	มาก	3.85	1.05	มาก	4.07	0.73	มาก	4.11	0.93	มาก	3.50	1.29	มาก	3.74	1.02	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	3.95	0.84	มาก	4.06	0.89	มาก	4.21	0.89	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	3.50	1.29	ปานกลาง	4.03	0.87	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.71	มากที่สุด	4.41	0.66	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด	3.00	1.15	ปานกลาง	4.27	0.72	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ที่ได้รับ	4.13	0.86	มาก	4.50	0.62	มากที่สุด	4.71	0.61	มากที่สุด	4.33	0.71	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก	4.28	0.79	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.86	มาก	4.32	0.81	มากที่สุด	4.43	0.76	มากที่สุด	4.11	0.60	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.20	0.82	มากที่สุด
ภาพรวม	4.15	0.84	มาก	4.38	0.78	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	3.75	0.50	มาก	4.26	0.79	มากที่สุด



25,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่มากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ

5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 10,000-15,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 20,001-25,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่มากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่มากกว่า 25,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 15,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 10,000-15,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ  
จังหวัดชุมพร**

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ  
จังหวัดชุมพร

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
1. ควรมีการพัฒนาทุกข้อที่มีการประเมินตามแบบสอบถามด้านการปกครองบังคับบัญชา	2
2. ให้ผู้บริหารช่วยพิจารณาและช่วยอนุเคราะห์ในด้านการงาน	3
3. ให้ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน	5
ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
1. ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน	6
2. ควรมีการจัดหาวัสดุ/ ครุภัณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในหน้าที่การงานให้มากกว่านี้	2
3. ควรพิจารณาขึ้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้คะแนนที่ชัดเจนในการตัดสินใจ	4
4. การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากความเป็นจริงของการทำงาน	5
5. การทำงานคนที่ทำก็ทำอยู่เป็นประจำคนที่ไม่ทำก็ยังไม่ทำควรที่จะให้ความเป็นธรรมแก่คนที่ทำงานบ้าง	1
6. การให้ความดีความชอบยังขาดความยุติธรรมมากคนที่ได้ก็ได้ประจำคนไม่ได้ก็ยังไม่ได้เหมือนเดิมควรมีการหมุนเวียนกันเพราะทุกคนก็ทำงานเหมือนกัน เพียงแต่ลักษณะงานมันต่างกัน	7
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	
1. ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานใช้อารมณ์ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานด้วยกัน	5
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรที่จะให้คำปรึกษากับลูกน้องได้	7

## ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความถี่
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	
1. ผู้บริหารควรที่จะมีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพราะยังมีพนักงานบางคนมีความรู้สึกว่าคุณทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน	4
2. โครงการฝึกอบรมพนักงานควรจะมีการจัดทุกปีเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน	6
ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ	
1. ขอให้มีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละตำแหน่งบ้าง	4
2. การมอบหมายงานให้ทำควรมีการแบ่งงานให้พนักงานเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	7
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	
1. ผู้บริหารควรมีจิตใจที่เป็นธรรมไม่กลั่นแกล้งต่อพนักงานที่ไม่ใช่พรรคพวกของตน	8
2. ควรจะมีการจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน	1
3. ควรที่จะมีเงินกองกลางไว้สำหรับให้พนักงานได้เบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิงไว้สำหรับเติมรถมอเตอร์ไซด์เวลาออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	2

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 5 ด้าน ดังนี้

พิจารณาในด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าให้ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน (ความถี่ = 5) เป็นอันดับ 1 รองลงมาให้ผู้บริหารช่วยพิจารณาและช่วยอนุเคราะห์ในด้านการงาน (ความถี่ = 3) และลำดับสุดท้ายคือ ควรมีการพัฒนาทุกข้อที่มีการประเมินตามแบบสอบถามด้านการปกครองบังคับบัญชา (ความถี่ = 2)

พิจารณาในด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าการให้ความดี

ความชอบยังขาดความยุติธรรมมากคนที่ได้ก็ได้ประจำคนไม่ได้ก็ยังไม่ได้เหมือนเดิมควรมี การหมุนเวียนกันเพราะทุกคนก็ทำงานเหมือนกันเพียงแต่ลักษณะงานมันต่างกัน (ความถี่ = 7) เป็นอันดับ 1 รองลงมาผู้บริหารควรให้ออกาสพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่าเทียมกัน (ความถี่ = 6) การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากความเป็นจริงของ การทำงาน (ความถี่ = 5) ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้คะแนน ที่ชัดเจนในการตัดสิน(ความถี่ = 4) ควรมีการจัดหาวัสดุ/ครุภัณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวก ในหน้าที่การงานให้มากกว่านี้ (ความถี่ = 2) ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายการทำงานคนที่ทำก็ทำอยู่ เป็นประจำคนที่ไม่ทำก็ยังไม่ทำควรที่จะให้ความเป็นธรรมแก่คนที่ทำงานบ้าง (ความถี่ = 1)

พิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรที่จะให้คำปรึกษากับลูกน้องได้ (ความถี่ = 7) เป็นอันดับ 1 รองลงมา ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานใช้อารมณ์ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานด้วยกัน (ความถี่ = 5)

พิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัด โครงการฝึกอบรม พนักงานควรจะมีการจัดทุกปีเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน (ความถี่ = 6) เป็นอันดับ 1 รองลงมาผู้บริหารควรที่จะมีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสร้างความสามัคคี ในหมู่คณะอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพราะยังมีพนักงานบางคนมีความรู้สึกว่าคุณทอดทิ้ง จากเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 4)

พิจารณาในด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พบว่าพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าการมอบหมายงานให้ทำควรมี การแบ่งงานให้พนักงานเท่าเทียมกัน (ความถี่ = 7) เป็นอันดับ 1 รองลงมาขอให้มีการอบรม พนักงานเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละตำแหน่งบ้าง (ความถี่ = 4)

พิจารณาในด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีจิตใจที่เป็นธรรมไม่ก่อกวนแก่งัด ต่อพนักงานที่ไม่ใช่พรรคพวกของตน (ความถี่ = 8) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือควรที่จะมีเงิน กองกลางไว้สำหรับให้พนักงานได้เบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิงไว้สำหรับเติมรถมอเตอร์ไซค์เวลาออก ปฏิบัตินอกสถานที่ (ความถี่ = 2) และอันดับสุดท้ายคือ ควรจะมีการจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน (ความถี่ = 1)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังพัฒนาบุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

การศึกษาเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 5 แห่ง จำนวน 146 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ในการอธิบายระดับของขวัญและกำลังใจ การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว หาค่าเฉลี่ยแบบ Comper Mean การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ใช้การแจกแจงความถี่จากมากไปหาน้อย

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรในการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นประชากรในการวิจัย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่รับราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ประเภทองค์การที่สังกัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10,000 บาท

### ส่วนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษา

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.26$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $\sigma = 0.79$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจ ในหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาและอันดับสุดท้ายคือด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ผลการศึกษาพบว่า

เพศ โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

อายุ โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุ 21-30 ปี ตามลำดับ

สถานภาพ โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง สถานภาพหม้าย สถานภาพโสด ตามลำดับ



ระดับการศึกษา โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา ปวช. ระดับการศึกษา ปวส. ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

ระยะเวลาที่รับราชการ โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาที่รับราชการ 10 ปีขึ้นไป-15 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระยะเวลาที่รับราชการ 20 ปีขึ้นไป ระยะเวลาที่รับราชการ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ระยะเวลาที่รับราชการ 1-5 ปี ระยะเวลาที่รับราชการ 15 ปีขึ้นไป-20 ปี ตามลำดับ

ประเภทองค์กรที่สังกัด โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสังกัดเทศบาล

ระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป ระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 20,001-25,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ 10,000-15,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ไม่เกิน 10,000 บาท อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

#### **ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ**

**ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**

พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าให้ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน เป็นอันดับ 1 รองลงมาให้ผู้บริหารช่วยพิจารณาและช่วยอนุเคราะห์ในด้านการงาน และ

ลำดับสุดท้ายคือ ควรมีการพัฒนาทุกข้อที่มีการประเมินตามแบบสอบถามด้านการปกครองบังคับบัญชา

พิจารณาในด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าการให้ความสำคัญความชอบยังขาดความยุติธรรมมากคนที่ได้ก็ได้ประจำคนไม่ได้ก็ยังไม่ได้เหมือนเดิมควรมีการหมุนเวียนกันเพราะทุกคนก็ทำงานเหมือนกันเพียงแต่ลักษณะงานมันต่างกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมาผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากความเป็นจริงของการทำงาน ควรพิจารณาขั้นพิเศษให้กับพนักงานให้ทั่วถึง มีเกณฑ์และการให้คะแนนที่ชัดเจนในการตัดสินใจ ควรมีการจัดหาวัสดุ/ครุภัณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในหน้าที่การงานให้มากกว่านี้ ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายการทำงานคนที่ทำก็ทำอยู่เป็นประจำคนที่ไม่ทำก็ยังไม่ทำควรที่จะให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่คนที่ทำงานบ้าง

พิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรที่จะให้คำปรึกษากับลูกน้องได้ เป็นอันดับ 1 รองลงมาให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานใช้อารมณ์ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานด้วยกัน พิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานควรจะมีการจัดทุกปีเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมาผู้บริหารควรที่จะมีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพราะยังมีพนักงานบางคนมีความรู้สึกว่าคุณทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน

พิจารณาในด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าการมอบหมายงานให้ทำควรมีการแบ่งงานให้พนักงานเท่าเทียมกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมาขอให้มีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละตำแหน่งบ้าง

พิจารณาในด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีจิตใจที่เป็นธรรมไม่กลั่นแกล้งต่อพนักงานที่ไม่ใช่พรรคพวกของตน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือควรที่จะมีเงินกองกลางไว้สำหรับให้พนักงานได้เบิกค่าน้ำมันเชื้อเพลิงไว้สำหรับเติมรถมอเตอร์ไซด์เวลาออกปฏิบัติงานนอกสถานที่

และอันดับสุดท้ายคือ ควรจะมีการจัดหาที่พักอาศัยให้กับพนักงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษานำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการมากที่สุด ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนด้านที่มีขวัญและกำลังใจน้อยที่สุดคือด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ เพราะพนักงานบางคนยังคิดว่าในองค์กร ได้มีการนำระบบอุปถัมภ์แบบเครือญาติเข้ามาปฏิบัติ โดยการเอาความดีความชอบให้กับเครือญาติหรือพรรคพวกของตน ที่เป็นฐานคะแนนเสียงก่อน คนที่ไม่ใช่พรรคพวกหรือฐานคะแนนเสียง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และตะวัน สิลป์ประกอบ (2551) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และบุญสืบ มะปรางหวาน (2547) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงและวิลาวัณย์ เรื่องจันทร์ (2551) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น เป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ได้รับการตอบสนอง

ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้อย่างเหมาะสม จากผู้บริหารเองที่เป็นคนกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกระดับชั้น ดังที่อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 219) ที่กล่าวว่า การมอบหมายงานให้กับบุคคลที่ปฏิบัติรับผิดชอบนั้น ถ้าการมอบหมายเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความสุข ขวัญในการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้น และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ก็มีการบริหารงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ด้วยให้ความเป็นกันเองกับพนักงานทุกคน มีการส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและจัดส่งพนักงานอบรมอยู่เป็นระยะ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้วยการจัดกิจกรรมสังสรรค์ให้กับพนักงานทุกคนอย่างน้อย ปีละ 4 ครั้งหรือมากกว่านั้น โดยอาศัยความร่วมมือจากพนักงานทุกคน เพื่อมุ่งมั่นสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง ขวัญและกำลังใจของพนักงานทุกคนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่รอดได้

จากผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์การที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวต่างกัน มีขวัญและกำลังใจต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญนาค นามวงศ์ (2545) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี พบว่าปัจจัยด้านอายุราชการและการปฏิบัติงานในฝ่ายที่ต่างกัน มีผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพย์ประภาทองสี (2551) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของขวัญและกำลังใจ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ประเภทองค์กรที่สังกัด ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วโมง ต่างกันมีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### เชิงนโยบาย

1. จัดทำระเบียบการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดูความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน
2. จัดทำแผนการพัฒนาหัวหน้างาน การนิเทศงาน ส่งมอบงานให้กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### เชิงปฏิบัติ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้นหรือระดับล่าง ให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการนิเทศงานให้กับพนักงานระดับกลาง ระดับต้น หรือระดับล่าง ให้มีกระบวนการเรียนรู้ระบบงานที่หลากหลายตำแหน่งงานเพื่อจะได้ทำงานทดแทนกันได้
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทุนการศึกษาให้กับพนักงานที่มีความประพฤติดี มีความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างก็ได้สิทธิในการศึกษาต่อเท่ากัน
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานให้กับทุกหน่วยงานตามแผนที่ตั้งไว้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้แนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจังในการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน และความยุติธรรม

### เชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

## บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พรินติ้งเซ็นเตอร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลตำบลพะโต๊ะ. (2555 ก). *คำสั่งเทศบาลตำบลพะโต๊ะ เรื่องกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ*. ระนอง: เทศบาลตำบลพะโต๊ะ.
- \_\_\_\_\_. (2555 ข). *คำสั่งเทศบาลตำบลพะโต๊ะ เรื่องพนักงานเทศบาลขอย้าย*. ระนอง: เทศบาลตำบลพะโต๊ะ.
- \_\_\_\_\_. (2555 ค). *สำนักปลัดเทศบาล ใบรับเรื่องราวร้องทุกข์*. ระนอง: เทศบาลตำบลพะโต๊ะ.
- \_\_\_\_\_. (2555 ง). *งานการเจ้าหน้าที่ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เรื่องโครงสร้างส่วนราชการ*. ระนอง: เทศบาลตำบลพะโต๊ะ.
- \_\_\_\_\_. (2555 จ). *งานวิเคราะห์ฯ แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558*. ระนอง: เทศบาลตำบลพะโต๊ะ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2540). *การปกครองเมืองในสังคมไทย กรณีเชียงใหม่ 7 ทศวรรษ*. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญนาค นามวงศ์. (2545). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- บุญสืบ มะปรางหวาน. (2547). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปริยรัตน์ ชาวไชย. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- \_\_\_\_\_. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- \_\_\_\_\_. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.*
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.*
- \_\_\_\_\_. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมศึกษา, วิทยาลัยครูพระนคร.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พีระพงษ์ กมลเสถียร. (2551). *ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมรภูมิ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 28). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.*
- เรวัฒน์ บรรพต. (2551). *ความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลในเขตเทศบาล อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- ลักคณา โสรส. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมกล.
- วิลาวณิชย์ เรืองจันทร์. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลอำเภอน้ำสนิคม จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ ไกรสรไชศรี. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). *แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยญา มิ่งเมือง. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิดา แสงวิเชียร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน. (2555 ก). *งานการเจ้าหน้าที่ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เรื่องโครงสร้างส่วนราชการ*. ระนอง: องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน.



- องค์การบริหารส่วนตำบลปึงหวาน. (2555 ข). *งานวิเคราะห์ฯ แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558*. ระนอง:  
องค์การบริหารส่วนตำบลปึงหวาน.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง. (2555 ก). *งานการเจ้าหน้าที่ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เรื่อง  
เรื่องโครงสร้างส่วนราชการ*. ระนอง: องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง  
\_\_\_\_\_. (2555 ข). *งานวิเคราะห์ฯ แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558*. ระนอง: องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลปากทรง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัษฎ์. (2555 ก). *งานการเจ้าหน้าที่ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เรื่อง  
โครงสร้างส่วนราชการ*. ระนอง: องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัษฎ์.  
\_\_\_\_\_. (2555 ข). *งานวิเคราะห์ฯ แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558*. ระนอง: องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลพระรัษฎ์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ. (2555 ก). *งานการเจ้าหน้าที่ แผนอัตรากำลัง 3 ปี เรื่องโครงสร้าง  
ส่วนราชการ*. ระนอง: องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ.  
\_\_\_\_\_. (2555 ข). *งานวิเคราะห์ฯ แผนพัฒนา 3 ปี 2556-2558*. ระนอง: องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลพะโต๊ะ.
- อรอุม ศรีวาริรัตน์. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนคร  
นนทบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทิศ จิตรธรรม. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
กรณีศึกษาในเขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*. NJ.: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3),  
297-334.
- Gilmer, B. V. H. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Loudon, D. L., & Bitta, A. J. (1993). *Consumer Behavior*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Negro, P. (1995). *Morale of Elementary School Teacher*. New York: Happier and Row.

Sherman, R. (1995). *The Relationship of Administration Leadership Practices to Teacher Morale in the Public School of Charlady Country Maryland*. Cambridge Mass: Harvard University.

Suzanne, G. (1986). A study of teacher morale in tennessee. *Dissertation Abstracts International*. 4(42), 361.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะ  
โต๊ะ จังหวัดชุมพร

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงหน้าข้อความที่เป็นจริงหรือเติมข้อความ ลงในช่องว่างให้สมบูรณ์แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบ แบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุงการบริหารงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยรวมต่อไป

แบบวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

## ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ
  1. ( ) ชาย
  2. ( ) หญิง
2. อายุ
  1. ( ) 21-30 ปี
  2. ( ) 30 ปีขึ้นไป-40 ปี
  3. ( ) 40 ปีขึ้นไป-50 ปี
  4. ( ) 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
  1. ( ) โสด
  2. ( ) สมรส
  3. ( ) หย่าร้าง
  4. ( ) หม้าย
  5. ( ) แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
  1. ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น
  2. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย
  3. ( ) ปวช.
  4. ( ) ปวส.
  5. ( ) ปริญญาตรี
  6. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาที่รับราชการ
  1. ( ) 1-5 ปี
  2. ( ) 5 ปีขึ้นไป-10 ปี
  3. ( ) 10 ปีขึ้นไป-15 ปี
  4. ( ) 15 ปีขึ้นไป-20 ปี
  5. ( ) 20 ปีขึ้นไป
6. ประเภทองค์กรที่สังกัด
  1. ( ) เทศบาล
  2. ( ) องค์กรบริหารส่วนตำบล
7. ระดับตำแหน่ง
  1. ( ) พนักงานจ้างเทศบาล/ พนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบล
  2. ( ) พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 1-3
  3. ( ) พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 4-6
  4. ( ) พนักงานเทศบาลสามัญ/ พนักงานส่วนตำบล ระดับ 7 ขึ้นไป
8. อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
  1. ( ) ไม่เกิน 10,000 บาท
  2. ( ) 10,001-15,000 บาท
  3. ( ) 15,001-20,000 บาท
  4. ( ) 20,001-25,000 บาท
  5. ( ) มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
1. การจัดสายงานการบังคับบัญชาของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับ					
2. ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและระเบียบ					
3. ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค					
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการนิเทศติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
5. ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
6. การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ					
7. ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
8. การพิจารณาความดีความชอบมีความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ					
9. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงวุฒิการศึกษา					
10. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา</b>					
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
12. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจท่านในการปฏิบัติงาน					
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>					
16. หากท่านมีโอกาส ท่านจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
17. ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
18. ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
21. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและยอมรับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น					
<b>ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย</b>					
22. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานของท่าน					
24. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
25. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>					
26. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของท่าน					
27. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน					
28. การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว					
29. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน					
30. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงไม่ถูกให้ออกง่าย					

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรให้มากขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบทุกข้อ

ภาคผนวก ข  
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**  
**เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**  
**ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	114.9658	252.9850	.4416	.9421
A2	114.9521	253.7977	.4564	.9419
A3	115.1781	246.9198	.6461	.9400
A4	115.2192	246.1585	.6747	.9397
A5	115.1164	249.5243	.5867	.9407
B1	115.2603	245.9732	.5801	.9408
B2	115.3973	243.4687	.6761	.9397
B3	115.4247	242.0115	.6696	.9398
B4	115.1096	248.6500	.5651	.9409
B5	115.2466	248.6422	.5561	.9410
C1	114.9384	249.2720	.6220	.9404
C2	115.0137	248.2067	.6506	.9401
C3	115.1233	247.3226	.6432	.9401
C4	115.1301	246.7898	.6544	.9400
C5	115.1438	243.6274	.7039	.9393
D1	114.9315	251.7746	.5190	.9413
D2	114.9315	251.7056	.5102	.9414
D3	114.9178	251.5380	.5488	.9411
D4	115.0411	247.8880	.6297	.9402
D5	115.0205	248.4616	.6236	.9403
D6	114.8904	251.0776	.5214	.9413

E1	115.1027	244.1756	.6370	.9401
E2	115.0068	249.7172	.5174	.9414
E3	114.8767	253.3226	.4573	.9419
E4	114.8904	253.2431	.4538	.9420
F1	114.9110	248.5231	.6707	.9399
F2	114.8425	251.2095	.5251	.9413
F3	114.9384	251.1479	.4826	.9418
F4	114.9521	251.5908	.5220	.9413
F5	115.1233	248.0399	.5676	.9409

Reliability Coefficients

N of Cases = 146.0      N of Items = 30

Alpha = .9426