

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี
Morale and Encouragement of Performance of the Employees of the
Subdistrict Administrative Organizations in Donmoddang District,
Ubon Ratchathani Province

รุ่งทิวา บุญเนตร¹ นลินี ทองประเสริฐ² และกิติมา จิ่งสุวดี²
Rungthiva Boonnet¹ Nalinee Thongprasert² and Kittima Cheungsuvadee

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี¹
Donmoddang Subdistrict Administrative Organization, Donmoddang District, Ubon Ratchathani¹
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี²
Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University²
E-mail: Milkboonnet@gmail.com

Received: June 6, 2021; Revised: July 18, 2021; Accepted: July 21, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบที การทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 46 ($R^2_{adj} = .46$) และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of the research were 1) to study factors affecting morale and encouragement of performance of the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province and 2) to compare the factors affecting morale and encouragement of performance of the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province classified by genders, ages, educational levels, job positions, and monthly income levels. The samples used in the research were 187 employees of the subdistrict administrative organizations in Donmotdaeng district, Ubon Ratchathani Province. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, a multiple regression analysis, analysis of variance, t-test, and F-test.

The research findings were as follows.

The factors affecting morale and encouragement of performance of the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province included being respected and accepted from other people, performance environment, advancement opportunities, and relationship among co-workers with the statistical significance at the level of .01. All of the factors could be used to predict the morale and encouragement of performance of the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province by 46% ($R^2_{adj} = .46$). According to the comparison of the individual factors, the findings showed that the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province had different genders, ages, education levels, job positions, and monthly income levels. The samples paid attention to the factors affecting the morale and encouragement of performance of the employees of the subdistrict administrative organizations in Donmoddang District, Ubon Ratchathani Province differently with the statistical significance at the level of .05.

Keywords: Performance Morale, Staff of Tambon Administrative Organizations.

บทนำ

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน (โกวิทย์ พวงงาม, 2543; แข็งแรง และคณะ, 2561) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นการกระจายอำนาจบางส่วนให้กับท้องถิ่น ทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง อันเป็นการตอบสนองความต้องการในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วยตนเอง และตรงเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนตำบลหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลแม้จะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นใหม่ที่สุด จึงทำให้การปกครองท้องถิ่นไทยเป็นเรื่องได้รับความสนใจและกลายเป็นเรื่องสำคัญ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุดในบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้รับการจับตามองจากหลายฝ่าย ฉะนั้นเมื่อหลายฝ่ายให้ความสนใจแก่องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีอายุไม่มากนัก แต่ก็ทำให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ และนำมาซึ่งความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด ที่ผ่านมามีเห็นได้ชัดว่ากลไกบริหารจัดการที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถอำนวยความสะดวกสุขและจัดปิดเป้าความทุกข์ยาก ความขาดแคลนของประชาชนในตำบล และหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี (โกวิทย์ พวงงาม, 2543)

อย่างไรก็ดีการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนและเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิจัยอย่างมากมาในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกหรือเจตคติส่วนบุคคลซึ่งมีมากขึ้นในองค์กรประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการปกครอง ซึ่งมีบุคลากรเป็นจำนวนมากจำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุด ในแต่ละองค์การย่อมจะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งมีวิถีการทำงานเกี่ยวพันกันเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย บุคคลในระดับผู้บริหารถือได้ว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้ระบบกลไกต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลระดับนี้ย่อมจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งน่าจะถือได้ว่าจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ เนื่องจากมีความรับผิดชอบสูงกว่าภาระหน้าที่ของหัวหน้างานนั้นมีความหมายและลดหลั่นแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญคือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกันเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และวิธีการที่จะผสมจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้ความสนใจและนิยมมากที่สุดคือการจูงใจ การจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นได้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 อ้างถึงใน จิรนนท์ เนื่องนรา, 2556)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) ประกอบด้วย 1) ให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ 2) การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดเวลา และ 3) การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้ ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 20) สมรรถนะหลักประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน และ 3) การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 30 กันยายน 2558 และ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 11 ลงวันที่ 30 กันยายน 2559 เรื่องซักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ) จากการประเมินพบว่าคะแนน

ผลการประเมินในภาพรวม ตามที่คณะกรรมการกลั่นกรอง และพิจารณาตามมาตรฐานความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเลื่อนอัตราค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำไปถึงระดับปานกลาง จึงส่งผลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีโอกาสความก้าวหน้าที่จะได้รับการเลื่อนขั้นและการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน (ตามหนังสือ ที่ อบ 72101.01 ลงวันที่ 11 เมษายน 2562 เรื่องสรุปผลการประเมินพิจารณาการเลื่อนขั้นผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล)

ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพลังสามัคคี เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การและทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี มีหน่วยงานทั้งสิ้น 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนมดแดง องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าแดง องค์การบริหารส่วนตำบลคำไฮใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเมือง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 187 คน (บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นอำเภอตอนมดแดง ปี พ.ศ. 2562) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่จำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างเพื่อความมั่นคงในตำแหน่งให้กับพนักงานและเจ้าหน้าที่ จากสาเหตุที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน

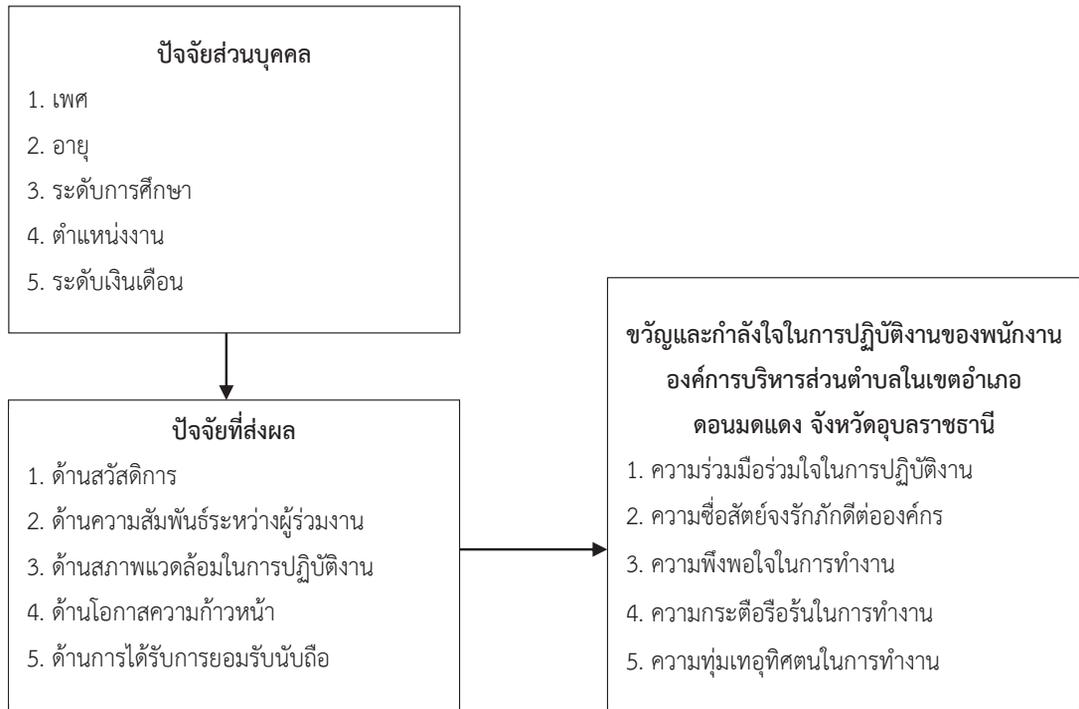
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมโดยสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความทุ่มเทอุทิศตนในการ

ทำงาน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ในกรณีนี้ประชากรมีขนาดเล็ก และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดประกอบด้วย พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 แห่ง จำนวน 187 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามโดยประเมินเพื่อหาค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือในการวิจัย (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC ของข้อคำถามจำนวน 74 ข้อ = 0.9 แสดงว่าคำถามนั้น วัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปจัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างในการศึกษาวิจัยคือ กลุ่มบุคลากรภายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดอนมดแดง

จังหวัดอุบลราชธานี ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยทั้งฉบับ (Reliability Analysis) เท่ากับ .93 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพพอที่จะนำไปใช้ได้ตามที่ Nunnally (1978) ได้เสนอแนะไว้ คือ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือควรมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

แบบสอบถามในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน จำนวน 187 คน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้เพื่อทำการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ การทดสอบที่ การทดสอบเอฟ และวิธีการแบบ LSD

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 187 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศชาย ร้อยละ 71.10 เพศหญิง ร้อยละ 28.90 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 25.10 อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 22.50 และอายุอยู่ในช่วง มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปี ร้อยละ 16.60 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.30 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.10 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.60 ตามลำดับ ตำแหน่งงาน พนักงานจ้าง ร้อยละ 45.50 รองลงมาคือ พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 29.40 พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 21.90 และร้อยละ 3.20 ตามลำดับ และระดับเงินเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 42.80 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 33.20 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 16.00 และ 30,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปร	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S	แปลความหมาย
ด้านสวัสดิการ (X_1)	3.70	.93	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_2)	4.16	.59	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน (X_3)	4.25	.52	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพงาน (X_4)	4.03	.65	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_5)	4.04	.61	มาก
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี (Y)	4.38	.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพงาน ($\bar{X} = 4.03$) และด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ และ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($Y = 4.38$)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter (n=187)

ตัวพยากรณ์	VIF	B	Beta	t	sig
1. ด้านสวัสดิการ	1.70	-.03	-.08	-1.14	.25
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.32	.14	.19	2.34*	.02
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	1.74	.17	.20	2.94**	.00
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	2.70	.14	.21	2.49**	.01
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.42	.18	.25	3.06**	.00
Constant = 1.83 R = .69 R ² = .48					
R ² _{adj} = .46 F = 33.73** Sig F = .01					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter เพื่อการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัด

อุบลราชธานี ด้วยตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 46 ($R^2_{adj} = .46$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .69 ($R = .69$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ระดับเงินเดือน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	×	×	×	×	×
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	×	✓	✓	×	✓
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	×	×	×	✓	✓
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	×	×	×	✓	×

✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

× ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

หากจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกับ อายุ 31-40 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าพบว่าพนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มี ความคิดเห็นแตกต่างกับ พนักงานที่อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่าพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกับ พนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

หากจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่ามีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

เมื่อทำการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

หากจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่าง

จากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป ด้านโอกาสความก้าวหน้าพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

หากจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันโดยปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็น แตกต่างจาก พนักงานจ้าง สำหรับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่าพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานจ้าง

หากจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป สำหรับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จากปัจจัย 5 ด้าน พบว่ามีปัจจัยเพียง 4 ด้านที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้า และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการยอมรับในความรู้ความสามารถและได้รับกำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ คำเกลี้ยง (2559) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการ สนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และสอดคล้องกับ ญัฐติกร สังข์รูป (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท และยังสอดคล้องกับปรีชาติ บุญโยธรส (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการ ยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 และยังสอดคล้องกับ Sajuyigbe et al. (2013) ที่ศึกษาผลกระทบของการให้รางวัลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองโอบาดัน รัฐโอโย ประเทศ

โนจิริเย ผลการศึกษา พบว่าการได้รับการยอมรับ (Recognition) มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่ดีของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ สถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน บรรยากาศในและนอกสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2561) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และยังสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ คำเกลี้ยง (2559) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และยังสอดคล้องกับ ศิริกัญญา จันทร์ทอง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ และชลทิพย์ ทักท้วง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ จังหวัดสุโขทัย และอนุพงษ์ สุขแปง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา และปริชาติ บุญไธยรส (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Bawa (2017) ที่ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมทั้งทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของลูกจ้าง (Employee motivation) และผลิตภาพขององค์กร (Organizational productivity) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับผลิตภาพขององค์กรและมีส่วนสำคัญในการเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้า และงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลทิพย์ ทักท้วง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ จังหวัดสุโขทัย พบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสอดคล้องกับ ปริชาติ บุญไธยรส (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 พบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 และยังสอดคล้องกับ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2561) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่สอดคล้องกับผลการวิจัยได้แก่ Albievi (2014) ที่ศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และยังพบว่า การฝึกอบรมนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพของแรงงาน (Productivity) และ Bawa (2017) ได้ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมทั้งทฤษฎี และการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของลูกจ้าง และผลิตภาพขององค์กร ที่พบว่า การเสริมแรงจูงใจทางการเงินมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในประเทศอิสราเอล พบว่า การส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า

(Promotion) มีส่วนสำคัญในการเสริมแรงจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อผลิตภาพที่สูงขึ้นในที่สุด และ Hung et al (2018) ที่ศึกษาสภาพบรรยากาศขององค์กร (Organization climate) พันธกิจขององค์กร (Organization commitment) ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการเปลี่ยนงานของตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไต้หวัน พบว่าการสนับสนุน และการให้รางวัล ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนของพนักงาน มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไต้หวัน

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐติกร สังข์รูป (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท และสอดคล้องกับจุฑารัตน์ คำเกลี้ยง (2559) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และยังสอดคล้องกับ ศิริกัญญา จันทรง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับอนุพงษ์ สุขแปง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา ต่างพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่ ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่สอดคล้องกับผลการวิจัยได้แก่ Hung et al (2018) ที่ศึกษาสภาพบรรยากาศขององค์กร พันธกิจขององค์กร ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่าสภาพบรรยากาศขององค์กร เช่น ความสามัคคี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็น การได้รับความไว้วางใจ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานตัวแทนประกันชีวิตในประเทศไต้หวัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน พบว่า

เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป ด้านโอกาสความก้าวหน้าพบว่าพนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มอายุที่มากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไปมีอายุการทำงานที่ยาวนานและส่วนใหญ่อยู่ในระดับบริหาร หรือหัวหน้างานจึงมีความก้าวหน้า และได้รับการยอมรับมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

หากจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานจ้าง เนื่องจากตำแหน่งงานของพนักงานครูมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานจ้างที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้งบประมาณจ้างเป็นรายปี

หากจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป สำหรับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและพนักงานจ้างมีความแตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในระดับบริหารหรือระดับหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อการประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ และระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีของสถานที่ทำงาน ซึ่งได้รับความสะดวกน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดสรรงบประมาณในการสร้างห้องส่วนกลางที่ทุกคนสามารถเข้ามาใช้งานได้โดยไร้ข้อจำกัด ให้มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่าพนักงานจ้าง และยังมีอายุการทำงานน้อย อาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่มากเท่ากลุ่มอายุที่ทำงานมานานแล้วและกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์การทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่เต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันของพนักงานทุกระดับ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมร่วมกับชุมชนในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ช่วยคลายความเครียดและละลายพฤติกรรม เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีข้อจำกัดของตำแหน่งงานที่ถูกจำกัดสิทธิในการเลื่อนตำแหน่ง และการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงาน ตลอดจนการได้รับบำเหน็จรางวัลหรือค่ายกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้กลุ่มพนักงานจ้างได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงาน ตลอดจนการได้รับบำเหน็จรางวัลหรือค่ายกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าในด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นกับการให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา และผู้บริหารควรให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานด้วยคำชมเชยตามผลการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง มีฐานะเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งสิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการมีน้อยกว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มีฐานะเป็นพนักงานข้าราชการ สิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการย่อมมากกว่าพนักงานจ้าง เช่น พนักงานจ้างไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้และไม่สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ เพราะเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ศึกษาปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์ที่ให้คำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นลินี ทองประเสริฐ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จิงสุวดี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ตรวจสอบวิทยานิพนธ์เพื่อความสมบูรณ์ทุกขั้นตอน

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2543.
- คงฤทธิ์ แข็งแรง และคณะ. “ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นตามหลักกระจายอำนาจ,” *ชัยภูมิปริทรรศน์*. 1, 1 (มกราคม-เมษายน 2561): 3
- จุฑารัตน์ คำเกลี้ยง. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, 2559.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

- ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัท. **ภาคทฤษฎีของขวัญกำลังใจในการทำงาน (ตอนที่ 1).** (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 13 มีนาคม 2552). จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.phpbookID=1335&read=true&count=true.
- ชลทิตย์ ทักท้วง. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2560.
- ณัฐติกร สังข์ชูป. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดชัยนาท.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2560.
- ปรีชาดี บุญไญรส. **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2555.
- ราชการบริหารส่วนภูมิภาค. **อำเภอดอนมดแดง. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล.** อุบลราชธานี: ท้องถิ่นอำเภอดอนมดแดง, 2562.
- ศรันย์ภัทร์ หลายชั้น. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนันทนาชาติแสดมฟอร์ด, 2561.
- ศิริกัญญา จันทรง. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- อนุพงษ์ สุขแปง. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562.
- Aibievi, S. **Training as an Essential Tool for Increasing Productivity in Oaganization: Uniben in Focus.** Benin City, Edo State, Nigeria: University of Benin, 2014.
- Bawa, M.A. **Employee Motivation and Productivity: A review of Literature and Implications for Management Practice.** Delta State, Nigeria: Petroleum Training Institute, Effurun, 2017.
- Hung, Li Mei et al. **The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the organization Climate, organization Commitment to TURNOVER Intention.** Hung Kung University, 2018.
- Nunnally. **Psychometric Theory.** New York: McGraw-Hill, 1978.
- Sajuyigbe et al. "Impact of Reward on Employees Performance in a Selected Manufacturing companies in IBADAN, Oyo Statem, Nigeria International," **Journal of Arts and Commerce.** 2, 2 (February 2013): 27-32.