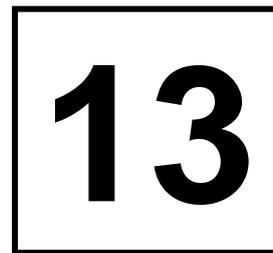


ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์  
FACTORS AFFECTING MORALE IN JOP PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT  
EMPLOYEES IN MUANG DISTRICT, UTTARADIT PROVINCE



ถัดดา ศรสวรรณ์\*  
ดร.ชัชชัย สุจริต\*\*  
ดร.ณัฐศิริ สมจิตรานุกิจ\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและระดับของขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ จำนวนทั้งสิ้น 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ABSTRACT

The purpose of the study was to investigate factors affecting morale and job performance of local government employees in Muang district, Uttaradit province. The sample was 256 local government employees in Muang district, Uttaradit province. Research instrument was a questionnaire and the collected data were analyzed by using a computer program applying for frequency distribution, percentage and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows:

Factors affecting the morale in the work is the relationship between the supervisor and subordinate job security, welfare, operating conditions, fairness, the skills appropriate to the position, the progress of the job, the adequacy of the salaries and income, and job satisfaction

The level of morale in job performance of local government employees in Muang district, Uttaradit province was at a high level.

All factors were positively affected the morale and job performance of local government employees in Muang district, Uttaradit province at the .01 level of significance.

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

\*\* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

## บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนารูปแบบการปกครอง มาสู่ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 และยึดถือเป็นรูปแบบในการปกครองประเทศมาจนถึงปัจจุบัน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขนั้น พระมหากษัตริย์ยังทรงมีฐานะเป็นพระประมุขของประเทศและทรงใช้อำนาจอธิปไตยในการปกครองประเทศ คือ ทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติทางสถาบันรัฐสภา ทรงใช้อำนาจบริหารทางคณะรัฐมนตรี และทรงใช้อำนาจตุลาการทางศาล ประเทศไทยแบ่งการบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้นก็จะมีลักษณะโครงสร้าง และการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญมากที่สุดด้านการจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนและบทบาทนี้จะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต กระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการอย่างจริงจังมาตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ.2540 ซึ่งบัญญัติเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ถึง 10 มาตรา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยืนยันแนวคิดและหลักการกระจายอำนาจนี้ โดยมีบทบัญญัติที่ต้องการเพิ่มพลังและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นไปอีก มาตรา 78 (3) ซึ่งอยู่ในหมวดที่ว่าด้วยแนวนโยบายแห่งรัฐ บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยอันสำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ งบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนในองค์กร ซึ่งมีปัญหาในเรื่องอัตราการลาออกที่สูงขึ้นทุกวัน นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญของทุกองค์กรที่จะต้องเอาใจใส่ต่อปัญหานี้ จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงว่าจะทำอย่างไรให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่ใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจเพื่อให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น

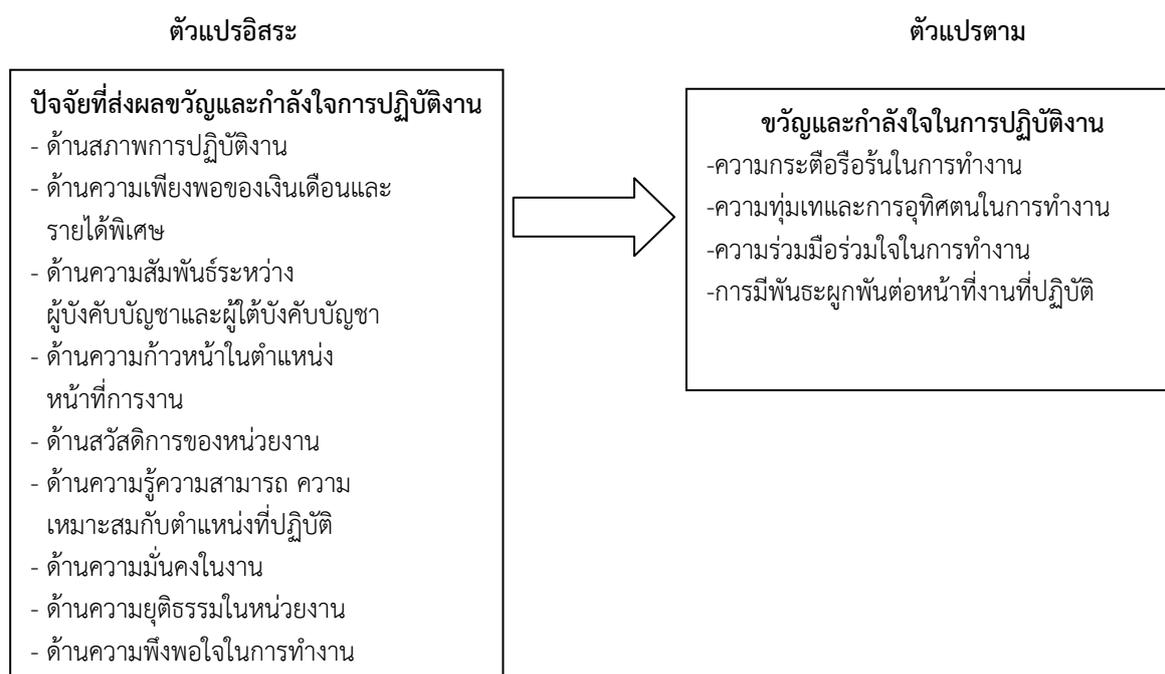
ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพการบริหารงานที่แท้จริง นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปสู่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการจักระบบการวางแผนบริหารบุคคล กระบวนการเสริมแรงให้บุคคลในหน่วยงาน และเป็นแนวทางไปสู่การบริหารงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ต่อส่วนรวมขององค์กรต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 712 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2553) โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% เมื่อแทนค่าตามสูตร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย คือ จำนวน 256 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีการวางแผนในการดำเนินการไว้เป็นลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. นำหนังสือราชการดังกล่าวไปแสดงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ เรียบเรียงและนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 แนวทาง คือ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน เป็นการทดสอบข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อหาความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

### สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.8 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.1 ตำแหน่งข้าราชการระดับ 1 – 3 คิดเป็นร้อยละ 46.1 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.9

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไกรสรชัย จันทร์แจ่มชัย (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานในปัจจัยด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้ออารีต่อกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างสูง พุ่มเทอทิศตนด้วยแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ รักและผูกพันกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเป็นอย่างมาก ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละและเป็นแบบอย่างให้แก่เพื่อนร่วมงาน ได้ปฏิบัติตาม มีความผูกพันต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับท่านด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วิศรุต ภิรมย์ราบ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับสูง และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 159) อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 14) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของบริษัทบรรลุผล และในทางกลับกันหากหน่วยงานมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ย่อมจะทำให้พนักงานมีกำลังใจที่ตกต่ำส่งผลให้มีความรู้สึกเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนด

ผลการทดสอบจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อลิศรา สืบสังข์ (2542) ที่ได้ทำการศึกษารองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน คักดีศรีของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากความสัมพันธ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ได้คิดค้นทฤษฎีจูงใจในการทำงาน

โดยกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สูงสุดของชีวิต โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า การทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 9 ด้าน ล้วนมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหน่วยงานควรตระหนักถึงความสำคัญอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีต่อหน่วยงาน และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับในการที่จะรับฟังความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นเรื่องหรือส่วนตัวอย่างมีเหตุผลและให้คำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรสร้างความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยการผลักดันหรือส่งเสริมให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้มีความชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และเมื่อหน่วยงานดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ บังเกิดผลสำเร็จ ควรมีการชื่นชมยกย่องแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ความเป็นธรรมในบริหารงานด้วยความโปร่งใส พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ประพฤติปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานทุกคนผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้มากขึ้น

ผู้บริหารควรให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและสร้างขวัญในการทำงาน คือ สิ่งจูงใจเป็นเงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่า และมีประสิทธิภาพโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน เป็นต้น ดังนั้นการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านใดก็ตามล้วนแต่มีความสำคัญ โดยความพึงพอใจจะเป็นส่วนหนึ่งของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจ้างชั่วคราวหรือพนักงานที่ไม่ได้รับราชการ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับกรวิจัยในครั้งนี้ ควรทำการวิจัยให้ครอบคลุมขอบเขตพื้นที่ให้มากขึ้น โดยศึกษาองค์กรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานีทั้งหมด ควรทำการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีการการบริหารจัดการหรือโครงสร้างหน้าที่ใกล้เคียงกันว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

### เอกสารอ้างอิง

- ไกรสฤษฎ์ จันทร์แถมช่วย. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บช.บ. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อัดสำเนา 2551.
- คลังจังหวัดอุดรดิตร. แบบรายงานตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง/ พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตร. อุดรดิตร : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตร. อัดสำเนา 2553.
- บัญชา สมบุญ. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู- อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บช.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา 2547.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ. 2541.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550, (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 22.
- วิลาสินี สุวรรณภาพ, ร.อ.หญิง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บช.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา, 2548.
- วิศรุต ภิรมย์ราบ. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ. การศึกษาปัญหาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา 2548.
- อลิศรา สืบสังข์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.
- Herzberg, F., B. Mausner and B.B. Synderman The Motivation of Work. New York : John Wiley. 1959.
- Yamane, T. Statistics : An introductory analysis. New York : Harper & Row. 1973.