

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

THE FACTOR AFFECTING OFFICERS' MORAL OF SUB-DISTRICT MUNICIPALITY
IN NONGKHAI MUENG DISTRICT, NONGKHAI PROVINCE.

15

สุชาดา นิลผาย*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ**

สัญญา เคนภูมิ**

ภักดี โพธิ์สิงห์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 207 คน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์หาค่าคุณลักษณะเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านความพอใจในงานและด้านความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรู้จักสามัคคีกัน มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน เพิ่มบุคคลกรในส่วนราชการให้เพียงพอ ผู้บริหารมีความยุติธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาและควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

* ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร) วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร) วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

*** ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร) อาจารย์ประจำ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the officers' moral of sub-district municipality in Nongkhai Mueng district, Nongkhai province, (2) the factor affecting officers' moral of sub-district municipality in Nongkhai Mueng district, Nongkhai province, including (3) the useful suggestions concerning how to develop the officers' moral. The sample was 207 officers working at sub-district municipality in Nongkhai Mueng district, Nongkhai province; they're selected by Krejcie & Morgan sampling sized and the simple random sampling. The instrument was rating scale questionnaire with 0.92 reliability. Statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression analysis.

The research results were as follows;

1. The officers' moral of sub-district municipality in Nongkhai Mueng district, Nongkhai province as overall and all aspect were at high level, sorting arithmetic mean from highest to lowest; harmony in organization, the job satisfaction and the organization engagement respectively.
2. The factors affecting officers' moral of sub-district municipality in Nongkhai Mueng district, Nongkhai province were; the private life and the working progressive. At 0.5
3. The useful suggestions to promote the officers' moral found that; the executive should support employees harmony and love each other, division of job clearly, increase in government personnel according to demand, the executive should have justice, give opportunity for employees who was full qualify to get position in line higher level, it should be paid to part-time work, and training for enhance the effectiveness performance continuously.

บทสรุป

นับแต่มีการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 284 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การเงินและ การคลัง ทั้งนี้ ต้องอยู่ในการควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐ ส่งผลให้บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมอย่างมาก เทศบาล เป็นอีกหนึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดขึ้นตามนโยบาย การกระจายอำนาจของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับรากหญ้าได้มีอำนาจ ในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย มีอำนาจหน้าที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล (มาตรา 50) และหน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 51) ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวกทั้งด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนับวันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งทวีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้น หลายภาคส่วนต่าง คาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นไว้ค่อนข้างสูง ว่าจะสามารถทำงานเพื่อแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานของเทศบาลตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การบริการสาธารณะดำเนินไปได้ ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรท้องถิ่นเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่วนบุคลากรจะมีความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ

ความมุ่งมั่น ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของเขาเป็นสำคัญ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540, หน้า 239) เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพลังอันยิ่งใหญ่อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานดีจะสามารถสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้เพราะจะเสียสละ อุทิศเวลา แรงกายแรงใจ ร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนากิจการขององค์กรให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจต่อองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำก็จะเป็นอัตรากำลังที่ขาดหายไป ไม่อยากแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 378) เทศบาลตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการบริหาร ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการที่ดีและเพียงพอ แต่หากขาดบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติและผู้จัดการที่มีคุณภาพ การบริหารงานขององค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรแสวงหามาตรการและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาลอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการเป็นอย่างมากดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล (พนัส หันนาคินทร์, 2543, หน้า 166) โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ดีมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลตามแนวคิดของของนักวิชาการต่าง ๆ เช่น พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 235-237) ได้แก่ การเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น

ขวัญกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวงศิริพัฒน์, 2544, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่เพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบ การบริการสาธารณะ จัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น: 167 – 182) ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเป็นอย่างมากเพราะต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งบางภารกิจไม่มีโอนงบประมาณและบุคลากร ประกอบกับการแก้ไขกฎหมายให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องมีการกำหนดวาระ ตามมาตรา 48 สัตต แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ยิ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับการปฏิบัติงานของฝ่ายประจำหรือพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้และมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยตรง เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนชั้น

เงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของ พนักงานเทศบาล หากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด ๆ ก็ตามย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่ได้ คุณภาพตามไปด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างเสริมและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่อง ตั๋วงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ความเจริญเติบโต การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงของงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านความสามัคคีในองค์กร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 8 แห่ง จำนวน 429 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลเวียงคุก เทศบาลตำบลหาดคำ เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลวัดธาตุ เทศบาลตำบลกวนวัน

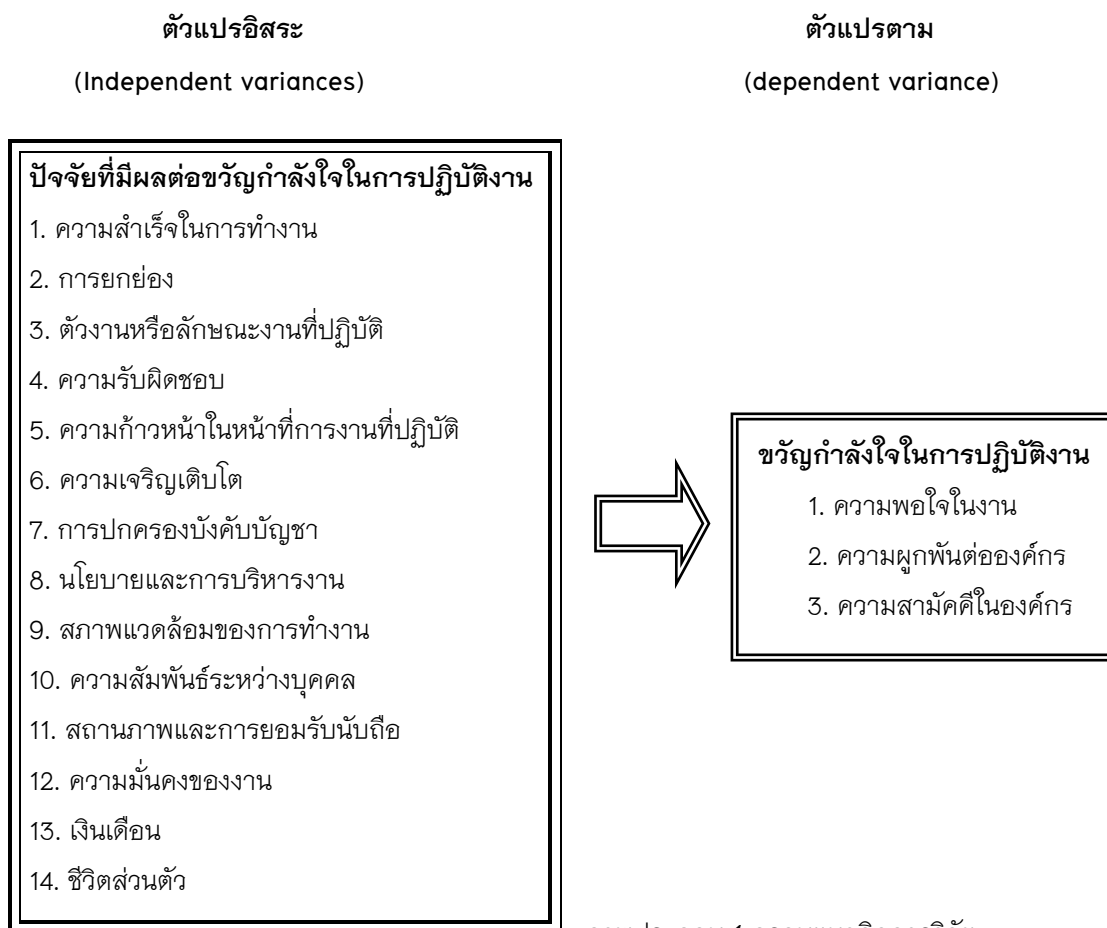
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 8 แห่ง จำนวน 207 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. 1970 อ้างใน ชีวรุติ เอกะกุล, 2543) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาของการศึกษาระหว่าง เดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2556

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วข้างต้นสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ดังแผนภูมิ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 8 แห่ง จำนวน 429 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 8 แห่ง จำนวน 207 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลเวียงคุก เทศบาลตำบลหาดคำ เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลวัดธาตุ เทศบาลตำบลกวนวัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อาชีพ ตำบลที่อยู่อาศัย มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคายหนองคาย จังหวัดหนองคาย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Best. 1970 : 174) 5 ระดับ คือระดับ มากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert) 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคายหนองคาย จังหวัดหนองคาย ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

3. การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

3. ร่างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาด้านโครงสร้างและเนื้อหา ด้านภาษา และด้านการวัดผล ประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item of Objective Congruence IOC) (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 249)

เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ +1

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ -1

สูตร การหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum x$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 100) โดยแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20 – 0.80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25 – 0.73 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3. พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกเทศมนตรี ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อประสานข้อมูลการเก็บข้อมูลของพนักงานเทศบาลตำบล 8 เทศบาล มีพนักงานทั้งสิ้น 207 คน
2. ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ช่วยโดยผู้วิจัยได้มีการแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรับแบบสอบถามคืนจากผู้วิจัย
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนทุกฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณค่าสถิติ ประกอบด้วย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย คือสถิติพหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)
4. ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการสร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านความพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 2 ปัจจัย คือ

2.1 ชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาลตำบลมีความรู้สึกที่ไม่ดีอันเป็นผลมาจากในหน้าที่ เช่น

การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับการทำงานแห่งใหม่บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา (อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2547 : 167) Herzberg ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจจะประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้นตอน ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยด้านจูงใจจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมของการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับ ด้วยการให้ปัจจัยด้านจูงใจในปริมาณที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่พอใจเท่านั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชกาล ดาวทอง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานและด้านนโยบายการบริหาร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในเทศบาล ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อลิศรา สืบสังข์ (2542) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน คักดิ์ศรีของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงานเทศบาลตำบลเช่น เรื่องของสุขภาพ ร่างกายมีการสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้ปฏิบัติงานอยู่ใกล้ครอบครัว เช่นจัดที่พักอาศัยให้ครอบครัวสามารถพักอยู่ได้
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำบลได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำบลได้รับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีโอกาสได้แสดงผลงานในนามหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในบริบทต่าง ๆ เช่น การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลกับการดำเนินการสู่ AEC
3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

เอกสารอ้างอิง

- ธีรฤทธิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, 2546
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. 2543.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- พรหม พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550, (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 22.
- วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, 2547.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19, 2540.
- แสวง ศิริพัฒน์. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดหนองบัวลำภู. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- อลิศรา สืบสังข์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.

