

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
Factor Affecting Work Morale of Nongkhaem District Office, Bangkok

รุ่งระวี น้อยจาก¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Rungrawee Noijak¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²

Southeast Asia University^{1,2}

Corresponding Author, Email: rungrawee.2557@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม ทั้งหมดจำนวน 259 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วย One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและฝ่ายบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่มีผลต่อความแตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของสำนักงานเขต

* ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2024; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2024; ตอรับตีพิมพ์: 27 มีนาคม 2568

หนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; สำนักงานเขตหนองแขม; กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this research is to study 1) The level of satisfaction with gifts and morale in the performance of personnel at Nong Kham District Office, Bangkok. 2) Personal factors affecting the morale and motivation of personnel at Nong Kham District Office, Bangkok. The research tool used was a questionnaire, with data collected from a total of 259 personnel at the Nong Kham District Office. The statistical methods used in the research for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, and comparing the relationships of sample groups greater than 2 groups using One-Way ANOVA.

The research findings indicate that

1) The morale and motivation of the personnel at the Nong Kham District Office, Bangkok, are generally at a high level. When categorized by aspect, the area with the highest level of opinion regarding morale and motivation is the relationships with colleagues and subordinates, followed by the work environment, opportunities for advancement, job characteristics, policies and administration, and compensation and benefits, respectively.

2) The study of personal factors shows that they impact the morale and motivation of the personnel at the Nong Kham District Office, Bangkok. The characteristics of personal data such as gender, age, length of service, and average monthly income of the personnel at the Nong Kham District Office, Bangkok, were found to have no effect on the differences in morale and motivation. When categorized by aspect, it was found that personnel at the Nong Kham District Office, Bangkok, with different average monthly incomes have a significant impact on morale and motivation in terms of job characteristics, with a statistically significant difference at the 0.05 level.

Keywords: Work Morale; Nong Kham District Office; Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี และทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการบริหารงานทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้อย่างก้าวไกลและมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในระยะยาว เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale of the Working) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะบุคลากรหรือคน เป็นทรัพยากรสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุรพล พะยอมแย้ม, 2541 : 65) องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรเกิดความสมดุลทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เพราะความสุขเป็นอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ บุคคลที่มีความสุขจะแสดงออกทางความคิด ทางวาจา และการกระทำในเชิงบวกเสมอ บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ สามารถบริหารเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2554) มีการแสดงออกด้านความสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ และควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร (แสง ศรีพัฒน์, 2544) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจมีความสุขหรือไม่เพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูงผลงานก็สูง ตามไปด้วยแต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีฐานะเทียบเท่าอำเภอ เป็น 1 ใน 50 เขตการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ การส่งเสริมการฝึกและประกอบ การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ ดูแลบำรุง

รักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ฝ่ายปกครองสำนักงานเขตหนองแขม, 2567) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานที่ต้องใกล้ชิด บริการประชาชนตลอดเวลา และตอบสนองนโยบายของผู้บริหารทำให้บุคลากรทุกคนต้องมีความกระตือรือร้น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส

นอกจากนี้ในปัจจุบันการบริหารงานของสำนักงานเขตหนองแขม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการวัดผลสำเร็จของงานตามความรับผิดชอบครอบคลุมในหลายด้าน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการของสำนักงานเขตหนองแขม และสนองต่อนโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่มีนโยบายที่มากขึ้นและเร่งด่วนต้องดำเนินการแก้ไขในทันที ทำให้บุคลากรที่ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่กำหนดอย่างเร่งด่วน และพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา แม้จะมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อบรรจุเป็นบุคลากร ก็อาจเป็นหลักประกันเสมอไปว่าคนเหล่านั้นจะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสร้างผลงานเป็นที่พึงพอใจของทั้งองค์กรและประชาชน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จะก่อให้เกิดสถานการณ์ลำบากใจ ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความมุ่งมั่นในปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามมา เช่น งานไม่บรรลุเป้าหมายหรือเสร็จทันตามกำหนดเวลา การประเมินผลการงานไม่ผ่านตัวชี้วัดเกิดข้อร้องเรียนจากความไม่พึงพอใจในบริการของเจ้าหน้าที่การปฏิบัติงานไม่ได้ ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ทำให้เกิดการโอนย้าย เปลี่ยนงานบ่อย อัตราการขาดงาน การลางาน การลาออก เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 1.1 สถิติการลาป่วย ลาพักผ่อน การโอนย้าย การลาออก ของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564-2566)

ปี	ลาป่วย	ลาพักผ่อน	โอน/ย้าย	ลาออก
2564	3,271	1,937	15	16
2565	1,798	2,412	19	27
2566	1,808	2,755	21	31

ที่มา : ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตหนองแขม, 2566

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนเป็นแนวทางเพื่อใช้วางแผนพัฒนาองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงานของบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี อยู่อย่างเต็มกำลังให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดใน การปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สำนักงานเขตหนองแขม เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบ ความสำเร็จไปการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสำนักงาน เขตหนองแขม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คำถามมีลักษณะ แบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ในงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 เลือก

สำหรับส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้คะแนนน้ำหนัก โดยแบ่งระดับความ พึงพอใจได้ 5 ระดับโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีความหมาย ของเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็น ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. กลุ่มเป้าหมาย ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนธันวาคม 2567 รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 6 เดือน

3.3 เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่หรือแชร์ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน ตอบแบบสอบถามโดยผ่านสังคมออนไลน์

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมา

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

4. การศึกษารั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมอีกครั้งโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชา พรเจริญกิจกุล อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2) อาจารย์ ดร.ภาวิธ รุจฉันท อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูกิจ ยลชญาวงศ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำเข้าข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2553 : 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (วันชัย ศกุนตนาค, 2555 : 36)

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน และวิเคราะห์ประมวลผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน

n = 259

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ลักษณะงานที่ทำ	4.11	.09	มาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.66	.03	มาก
3. สภาพการปฏิบัติงาน	4.28	.02	มากที่สุด
4. นโยบายและฝ่ายบริหาร	4.01	.02	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	.02	มากที่สุด
6. ความก้าวหน้าในงาน	4.18	.01	มาก
รวม	4.10	.34	มาก

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านลักษณะงานที่ทำ ที่ค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านนโยบาย และฝ่ายบริหาร ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยใช้ Independent Sample

t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

1) การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร		SS	df	M.S	F	Sig.
1. ลักษณะงานที่ทำ	Between Groups	3.130	2	1.565	3.632	.029*
	Within Groups	59.031	137	.431		
	Total	62.161	139			
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	.639	2	.319	.479	.620
	Within Groups	91.275	137	.666		
	Total	91.913	139			
3. สภาพการปฏิบัติงาน	Between Groups	2.693	2	1.347	1.829	.165
	Within Groups	100.883	137	.736		
	Total	103.576	139			
4. นโยบายและฝ่ายบริหาร	Between Groups	.527	2	.263	.639	.529
	Within Groups	56.454	137	.412		
	Total	56.980	139			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	Between Groups	2.568	2	1.284	2.323	.102
	Within Groups	75.709	137	.553		
	Total	78.276	139			
6. ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.569	2	.285	.379	.685
	Within Groups	102.847	137	.751		
	Total	103.416	139			
ภาพรวม	Between Groups	.212	2	.106	.567	.568
	Within Groups	25.614	137	.187		
	Total					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะงานที่ทำ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	-.31	.02*
		30,001 - 40,000 บาท	-.22	.03*
		40,001 ขึ้นไป	-.38	.01*
	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	-.08	.41
		40,001 ขึ้นไป	-.07	.47
	30,001 - 40,000 บาท	40,001 ขึ้นไป	-.016	.14

แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นของขวัญและกำลังใจของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ค่าเฉลี่ย 4.38 ซึ่งสอดคล้องกับกนกอร ทองเรือง, สมกุล ถาวรกิจ (2563) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน เห็นว่า ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ ดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภคพงศ์ สายอุบล (2565) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้พบว่า ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้โดย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีความสามัคคี ในหน่วยงาน พร้อมทั้งได้รับความช่วยเหลือและได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

2. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่มีผลต่อความ แตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะมีผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ทองเรือง, สมกุล ถาวรกิจ (2563) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม ศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน เห็นว่า ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

1.2 ควรมีการกำหนดโครงสร้างสายงาน และแบ่งงานอย่างชัดเจนให้เหมาะสมกับภารกิจงานในปัจจุบันและตรงตามตำแหน่ง

1.3 ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงาน อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กนกอร ทองเรือง และ สมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตม จังหวัดนครปฐม. วารสารสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1(1), 13-25.

กัลยา วาณิชยบัญชา. (2553). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 16). บริษัทธรรมสาร จำกัด.

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี. (พ.ศ.2556-2575). สำนักงานเขตหนองแขม. (1 ตุลาคม 2567.). สถิติข้อมูลบุคลากรของฝ่ายปกครองสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สํารวจล่าสุด สิงหาคม 2567. <https://webportal.bangkok.go.th/nongkhame>

- ภักพงศ์ สายอุบล. (2565). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 249-264.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- แสง ศรีพัฒน์. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).