ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

Factors Related to Morale and Encouragement in Performance of Employees of Tha Maka Subdistricts Administrative Organization Tha Maka District Kanchanaburi Province

เกียรติศักดิ์ กาญจนรัตกุล[1]* และอำนวย ปิ่นพิลา[2]
Keattisak Kanchanarattakul[1]* and Amnuay Pinpila[2]
[1]*นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
[2]อาจารย์ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
[1]*Master Student of Public Administration Southeast Asia University
[2]Lecturer from the Faculty of Arts and Science Southeast Asia University
*Corresponding Author Email: keattisak.kanch@gmail.com

Received: 9 June 2024
Revised: 18 June 2024
Accepted: 19 June 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 105 คน ที่มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.607-608) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.26) และ 2) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 2.1) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) 2.2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) 2.3) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) และ 2.4) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.38)

คำสำคัญ: ปัจจัยความสัมพันธ์, ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the level of factors that have a relationship with morale and morale in the performance of employees of Tha Maka Subdistrict Administrative Organization Tha Maka District Kanchanaburi Province and 2. to study guidelines for developing the performance of employees of Tha Maka Subdistrict Administrative Organization Tha Maka District Kanchanaburi Province. is a quantitative research The research tool was a questionnaire with a sample group of 105 employees of the Tha Maka Subdistrict Administrative Organization Tha Maka District Kanchanaburi

Province obtained from the sample determination from the table Krejcie and Morgan (1970, p.607-608) Then the data collected from the questionnaire was analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that: 1) The level of factors that have a relationship with morale and morale in the performance of employees of Tha Maka Subdistrict Administrative Organization, Tha Maka District, Kanchanaburi Province. The overall picture is at a high level with an average ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.26) and 2) Guidelines for developing the work performance of employees of the Tha Maka Subdistrict Administrative Organization, Tha Maka District, Kanchanaburi Province, consisting of 2.1) Work skills. Overall it was at a high level with an average ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) 2.2) Motivation for work. Overall it was at a high level with an average ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) 2.3) Coordination Overall it was at a high level with an average ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) and 2.4) in terms of morality and ethics in work. Overall, it is at a high level with an average ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.38).

Keywords: Factors Related, Morale and Encouragement, Performance

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานของตนเอง มีผลทำให้บทบาทหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพของบุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เช่น เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ถือเป็นหัวใจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา โดยการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และรักษา พนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ให้ได้ นั้นถือได้ว่ากระบวนการบริหารนั้นเป็นไปอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคล ที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการบริหารคนเก่งจึงมีความสำคัญทั้งในด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กร การบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลง ของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงานยกระดับคุณภาพมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร การขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสู้เป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัย “คน” หรือ “ทรัพยากรในองค์กร” ที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจไปตามศักยภาพ บทบาทและหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, 2546) เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นผู้คิดค้นเป็นผู้สร้างและเป็นผู้ใช้และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบ และกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพแล้ว การบริหารงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร เพื่อส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเปาหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจเพื่อความเข้มแข็งของท้องถิ่น เพราะจากสภาพการปฏิบัติงานรวมถึงปัญหาการปฏิบัติงานที่บุคคลากรต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต้องมีการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รอบตัว เช่น การจัดทำแผน กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ กระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีปฏิบัติและเจตนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปรับตัวให้ทันกระแสการปรับเปลี่ยนของระบบงานของภาครัฐแนวใหม่และกระแสการเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีโดยหวังว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้รับเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน เสริมสร้าง และพัฒนาพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

การบททวนวรรณกรรม

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามแนวคิดของจำนรรจ์ บุญศิริ (2543, น.10)

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่กระทำอยู่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพการทำงาน เพื่อร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (สิทธิชัย สุวรรณประทีป, 2550, น.12)

ฉะนั้น การปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างการและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทักษะที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการทางการบริหารและการจัดการได้กล่าวถึงคุณสมบัติในการปฏิบัติงานไว้ภายใต้หัวข้อทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ทักษะของผู้บังคับบัญชาทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง คือ 1) ทักษะในงานด้านวิชาชีพของแต่ละคน (Technical Skills) 2) ทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) 3) ทักษะในงานเชิงการบริหาร (Administrative Skills)

ซึ่งทักษะทั้งสามส่วนนี้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับจะต้องใช้ทักษะที่แตกต่างกันโดยที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจะต้องใช้ทักษะและใช้เวลาส่วนใหญ่ ทางด้านวิชาชีพของตนมากกว่าผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และระดับสูงและใช้ทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพอ ๆ กัน ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และระดับสูง แต่จะต้องมีทักษะในด้านการบริหารน้อยกว่าผู้บังคับบัญชาระดับกลางและระดับสูง ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะต้องมีทักษะในเชิงการบริหารหรือใช้เวลาในการบริหารมากกว่าผู้บังคับบัญชา

ระดับอื่น ๆ ด้วย (สุวิทย์ จันทร์เพ็ชร และคณะ, 2549) ได้แบ่งทักษะของผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ไว้ 4 ประการ คือ 1) ทักษะในงานวิชาการหรืองานที่วิชาชีพของแต่ละคน (Technical Skills) ได้แก่ ทักษะในการใช้ความรู้ วิธีการหรือเทคนิค หรือเครื่องมือในการทำงานและจะต้องถือว่าทักษะนี้มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น 2) ทักษะในเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานร่วมบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะในเชิงการบริหาร (Administrative Skills) ได้แก่ ทักษะในการวางแผนการกำหนดเวลาการทำงานตามความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง การมอบหมายงาน การควบคุมติดตาม ประเมินผลงาน การติดต่อประสานงาน และเป็นทักษะที่นับว่ามีความสำคัญน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะในวิชาชีพของตน 4) ทักษะในการกำหนด นโยบายและสร้างภาพระหว่างสถาบัน (Institutional Skills) เป็นทักษะของผู้บริหารระดับสูง ที่จะต้องกำหนดนโยบายและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การของตนกับองค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ และต้องสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป มีความเกี่ยวข้องกับงานหลายฝ่าย จึงเห็นว่าทักษะในด้านการใช้ความรู้ เทคนิค หรือเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และทักษะในเชิงมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญที่สุดของเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงาน ลวนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความรวมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ในองค์กรเกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่น ต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1) การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูคือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับบัญชา 5) การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ คือ 5.1) อำนาจอ้างอิง คือ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นผู้ที่น่าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้าน ครองตน ครองคน ครองงาน ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น 5.2) อำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออก กฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้อง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู 5.3) อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา 5.4) อำนาจบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร วางตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และ ต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 145 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 105 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-608)

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 105 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.607-608)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกผันในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.90	0.38	มาก	1
2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.86	0.35	มาก	2

3. ด้านการประสานงาน	3.81	0.38	มาก	3
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.78	0.51	มาก	4
รวม	**3.80**	**0.26**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) ด้านการประสานงาน ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2-5 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

1) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	**ระดับความคิดเห็น**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.87	0.88	มาก	4
2. มีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบโปรแกรมข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.78	มาก	1
3. มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	3.89	0.90	มาก	2
4. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย	3.88	0.65	มาก	3
5. มีการใช้คนให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายที่ตรงกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน	3.86	0.72	มาก	5
รวม	**3.90**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า มีมีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบโปรแกรมข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.89, S.D. = 0.90) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.65) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x}$= 3.87, S.D. = 0.88) และมีการใช้คนให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายที่ตรงกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.87	0.45	มาก	2
2. ผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.79	0.42	มาก	5
3. มีการจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน	3.80	0.56	มาก	4
4. หน่วยงานให้ความสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน	3.88	0.66	มาก	1
5. มีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน	3.86	0.59	มาก	3
รวม	**3.86**	**0.35**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.87, S.D. = 0.45) มีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.59) มีการจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.56) และผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการประสานงาน

3) ด้านการประสานงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ฝ่ายติดตามประเมินผลมีกรอบและมาตรฐานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.80	0.42	มาก	3
2. นำเทคโนโลยีและตัวชี้วัดที่ทันสมัยมาใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.83	0.43	มาก	4
3. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ	3.79	0.48	มาก	5
4. การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีเป็นรูปธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.78	0.50	มาก	2

5. การปฏิบัติงานของฝ่ายติดตามประเมินผลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน	3.81	0.45	มาก	1
รวม	**3.81**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า นำเทคโนโลยีและตัวชี้วัดที่ทันสมัยมาใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.83, S.D. = 0.43) การปฏิบัติงานของฝ่ายติดตามประเมินผลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.45) ฝ่ายติดตามประเมินผลมีกรอบและมาตรฐานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.42) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.48) และการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีเป็นรูปธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

4) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	**ระดับความคิดเห็น**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**	**อันดับ**
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.77	0.41	มาก	4
2. ท่านคิดว่าส่วนงานของท่านมีความสุจริตในการปฏิบัติงาน	3.80	0.42	มาก	1
3. ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางส่วนเรียบรับเงินหรือค่าบริการพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่	3.79	0.47	มาก	2
4. ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางตอนที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม (พูดจาไม่สุภาพ ไม่เห็นความสำคัญของผู้มารับบริการ ไม่สนใจในการให้บริการ)	3.78	0.49	มาก	3
5. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีความโปร่งใส	3.76	0.44	มาก	5
รวม	**3.78**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่วนงานของท่านมีความสุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.42) รองลงมา ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางส่วนเรียบรับเงินหรือค่าบริการพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.47) ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางตอนที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม (พูดจาไม่สุภาพ ไม่เห็นความสำคัญของผู้มารับบริการ ไม่สนใจในการให้บริการ) ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.49) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.77, S.D. = 0.41) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีความโปร่งใส คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.76, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) ด้านการประสานงาน ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สามารถจำแนกผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า มีมีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบโปรแกรมข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.90, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.89, S.D. = 0.90) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.65) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{x}$= 3.87, S.D. = 0.88) และมีการใช้คนให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายที่ตรงกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

2.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.88, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.87, S.D. = 0.45) มีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = 0.59) มีการจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.56) และผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

2.3 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า นำเทคโนโลยีและตัวชี้วัดที่ทันสมัยมาใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.83, S.D. = 0.43) การปฏิบัติงานของฝ่ายติดตามประเมินผลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน ($\bar{x}$= 3.81, S.D. = 0.45) ฝ่ายติดตามประเมินผลมีกรอบและมาตรฐานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.42) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.48) และการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีเป็นรูปธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่วนงานของท่านมีความสุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย

($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.42) รองลงมา ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางส่วนเรียบรับเงินหรือค่าบริการพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.79, S.D. = 0.47) ท่านคิดว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีบุคคลบางตอนที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสม (พูดจาไม่สุภาพ ไม่เห็นความสำคัญของผู้มารับบริการ ไม่สนใจในการให้บริการ) ($\bar{x}$= 3.78, S.D. = 0.49) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 3.77, S.D. = 0.41) และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีความโปร่งใส คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 3.76, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับอรุณีย์ วิทยานันตนารมย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องระสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ออกมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความถูก ต้อง ครบถ้วน โดยการปฏิบัติงานยึดระเบียบ กฎหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนมีความพึงพอใจ และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เป็นอย่างดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1) นโยบายการทำงานของผู้บริหาร 2) การขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) การไม่มอบหมายงานอย่างชัดเจน 4) ความรู้ความเข้าใจ ในงาน 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ 7) ความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 8) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 9) ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน 1) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร 2) ปัญหากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 3) ปัญหาด้านการติดต่อประสานงาน 4) ปัญหาปริมาณงานที่มากเกินไป 5) ปัญหา ทีมงานขาดกำลังใจในการทำงาน แนวทางหรือวิธีการแก้ไขมีดังนี้ 1) สรรหารับโอนย้ายบุคลากรในตำแหน่ง ที่ว่างให้เพียงพอ 2) การอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน 3) การกำหนดแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การทำบันทึกความเข้าใจร่วมกัน (MOU) ระหว่างหน่วยงาน เกิดความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งและตามความถนัด5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความสามารถเชิงเทคนิคการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และการใช้ระบบโปรแกรมข้อมูลข่าวสาร รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และมีการใช้คนให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายที่ตรงกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1) การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูคือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับบัญชา 5) การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ (1) อำนาจอ้างอิง คือ ผู้บริหาร

จะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นผู้ที่น่าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้าน ครองตน ครองคน ครองงาน ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น (2) อำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการและมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้อง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู (3) อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา (4) อำนาจบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร วางตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และ ต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน รองลงมา คือ มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้าน การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

4. ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายติดตามประเมินผลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน มากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลมีเป็นรูปธรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ 1) การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยจัดการทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติรวมทั้งมีการประชุมในหน่วยงาน 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป เพื่อการสั่งการมอบหมายงาน มีความถูกต้องชัดเจน และ 3) กิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรดำเนินการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยจัดการทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติรวมทั้งมีการประชุมในหน่วยงาน

1.2 ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป เพื่อการสั่งการมอบหมายงานมีความถูกต้องชัดเจน

1.3 ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตามภารกิจงานที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ครอบคลุมถึงความรวดเร็ว และถูกต้อง

2.3 ควรมีการศึกษาต่อเนื่องถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อศึกษารูปแบบหรือกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). *การปฏิบัติงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพื่อนดี.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). *การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธงชัย สันติวงษ์ (2546). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: ตักสิลาการพิมพ์.

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสานส์น.

สิทธิชัย สุวรรณประทีป. (2550). *คู่มือการจัดทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน.* กรุงเทพฯ: เจริญผล.

อรุณีย์ วิทยานันตนารมย์. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.* (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.