

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานที่อำเภอและกิ่งอำเภอ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังนี้

- 4.1 สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ
- 4.4 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจ

4.1 สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ สถานภาพทางการเงิน สมรส อัตราเงินเดือน บ้านที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภูมิลำเนา ตำแหน่ง ผู้อยู่อาศัยในความอุปการะ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ปรากฏผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น

สถานภาพโดยทั่วไป	จำนวน (n = 30)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	224	71.57
2) หญิง	89	28.43
2. อายุ		
1) ไม่เกิน 30 ปี	73	23.32

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

สถานภาพโดยทั่วไป	จำนวน (n = 30)	ร้อยละ
2) 31 - 40 ปี	148	47.29
3) 41 - 50 ปี	54	17.25
4) 50 ปีขึ้นไป	38	12.14
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ		
1) 1 - 5 ปี	94	30.03
2) 6 - 10 ปี	71	22.69
3) 11 - 15 ปี	52	16.61
4) 16 ปีขึ้นไป	96	30.67
4. ระดับการศึกษา		
1) มัธยมศึกษา	72	23.00
2) สูงกว่ามัธยมศึกษาแต่ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	39.30
3) ปริญญาตรี	86	27.48
4) สูงกว่าปริญญาตรี	32	10.22
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งที่บรรจุ		
1) เจ้าพนักงานปกครอง	140	44.73
2) เจ้าหน้าที่ปกครอง	173	55.27
6. สถานภาพทางการเงิน		
1) โสด	50	15.98
2) สมรส	251	80.19
3) หม้าย	12	3.83
4) อื่น ๆ ระบุ		
3) 8,001 - 10,000 บาท	84	26.64
7. เงินเดือน		
1) น้อยกว่า 5,000 บาท	25	7.99
2) 5,001 - 8,000 บาท	119	38.01

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

สถานภาพโดยทั่วไป	จำนวน (n = 30)	ร้อยละ
3) 8,001 - 10,000 บาท	84	26.64
4) 10,000 บาทขึ้นไป	85	27.16
8. บ้านที่อยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
1) บ้านส่วนตัว	149	47.60
2) บ้านเช่า	87	27.80
3) บ้านพักทางราชการ	67	21.40
4) อื่น ๆ ระบุ	10	3.20
9. ภูมิลำเนาเดิม		
1) ในจังหวัดขอนแก่น	180	57.51
2) จังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	108	34.50
3) จังหวัดอื่นนอกเหนือจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25	7.99
10. ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ		
1) ระดับ 1 - 3	183	58.46
2) ระดับ 4 - 5	3	29.71
3) ระดับ 6	20	6.40
4) ระดับ 7	17	5.43
11. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ		
1) น้อยกว่า 3 คน	140	44.73
2) 3 คน	76	24.28
3) 4 คน	34	10.86
4) มากกว่า 4 คน	63	20.13

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 313 คน ส่วนมากเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.57 ส่วนมากอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.29 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 ปีขึ้นไป

คิดเป็นร้อยละ 30.67 และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 55.27 สถานภาพทางการสมรส คิดเป็นร้อยละ 80.19 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,000-8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.01 มีบ้านอยู่อาศัยเพื่อปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นบ้านส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 47.60 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 57.51 ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 58.46 และมีผู้อยู่ในความอุปการะน้อยกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 44.73

4.2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์จะเสนอทั้งในภาพรวม และรายข้อดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 10

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่ปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.09	0.46	สูง	3.00	0.45	สูง	2.81	0.46	สูง
2. ความรับผิดชอบ	3.23	0.38	สูง	3.26	0.37	สูง	3.20	0.39	สูง
3. การยอมรับจากสังคม	2.95	0.48	สูง	3.09	0.39	สูง	2.84	0.51	สูง
4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.91	0.43	สูง	2.90	0.38	สูง	2.93	0.47	สูง
5. ความรู้สึกประทับใจ	2.85	0.40	สูง	2.83	0.35	สูง	2.86	0.44	สูง
6. ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม	2.74	0.44	สูง	2.74	0.38	สูง	2.74	0.47	สูง

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจเจ้าพนักงานปกครองและ
เจ้าหน้าที่ปกครอง

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
7. ความรู้สึกมั่นคงใน									
การทำงาน	2.72	0.57	สูง	2.75	0.55	สูง	2.71	0.58	สูง
รวม	2.89	0.33	สูง	2.93	0.30	สูง	2.86	0.36	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมของสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการระดับอำเภอใน
จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับ สูง ทุกข้อ โดยเรียง
ลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการ
ทำงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง
ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้									
มาทำงานใน									
หน่วยงานนี้	3.19	0.67	สูง	3.29	0.63	สูง	3.12	0.69	สูง

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น										ค่า t
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง				
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ		
2. ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ ต้องดูแลและให้มีการ รักษาความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ของห้องทำงานหรือ สถานที่ทำงาน	3.31	0.58	สูง	3.41	0.56	สูง	3.22	0.59	สูง	0.24	
3. ในระยะนี้ท่านไม่ เคยคิดถึงเรื่องลา ออกหรือโอนย้าย จากหน่วยงานนี้เลย แหวดล้อม	2.85	0.84	สูง	0.37	0.79	สูง	2.67	0.84	สูง	0.43	
4. มีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็น ในการทำงานอย่าง เต็มที่	2.85	0.73	สูง	2.88	0.75	สูง	2.82	0.71	สูง	0.06	
5. มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย ระเบียบและเกณฑ์ ต่าง ๆ ของหน่วยงาน	2.60	0.79	สูง	2.81	0.73	สูง	2.60	0.82	สูง	0.22	
6. มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของ สำนักงาน	3.13	0.71	สูง	3.17	0.67	สูง	3.09	0.74	สูง	0.08	

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									ค่า t
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
7. แนะนำเพื่อนหรือญาติมิตรให้โอนย้ายเข้ามาทำงานในหน่วยงานเมื่อมีผู้มาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการโอนย้ายหรือสมัครเข้าทำงานใหม่	2.42	0.89	ต่ำ	2.53	0.93	ต่ำ	2.33	0.85	ต่ำ	0.22
8. พอใจในบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่าน	2.71	0.74	สูง	2.76	0.78	สูง	2.67	0.69	สูง	0.11
9. รู้สึกเป็นสมาชิกสำคัญในหน่วยงาน	2.92	0.69	สูง	3.09	0.63	สูง	2.78	0.71	สูง	0.36
รวม	32.90	0.46	สูง	3.00	0.45	สูง	2.81	0.46	สูง	0.27

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับ สูง ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจาก 5 ลำดับ ดังนี้คือ ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องดูแลและให้มีการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงาน หรือสถานที่ทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน รู้สึกเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ในระยะนี้ไม่เคยคิดถึงเรื่องลาออกหรือโอนย้ายจากหน่วยงานนี้เลย

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบ

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	X̄	S.D	แปลความ	X̄	S.D	แปลความ	X̄	S.D	แปลความ	
1. เต็มใจจะให้บริการ แก่บุคคลที่มาติดต่อ งานในสำนักงาน โดยไม่เลือกชั้น วรรณะ	3.60	0.56	สูง	3.16	0.52	สูง	3.59	0.59	สูง	0.03
2. ถ้าไม่มีเหตุจำเป็น จริง ๆ มักจะทำ งานทันกับเวลาและ กลับหลังเลิกงาน	3.44	0.61	สูง	3.43	0.58	สูง	3.45	0.63	สูง	-0.01
3. เชื่อว่าความสำเร็จ ของหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับความ รับผิดชอบเป็น สำคัญ	3.46	0.66	สูง	3.46	0.65	สูง	3.47	0.66	สูง	-0.01
4. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อน ร่วมงานและผู้ได้ บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นบุคคลที่มีความ สามารถในการปฏิบัติ งานจึงได้รับมอบ หมายงานพิเศษที่ สำคัญ ๆ อยู่เสมอ	2.90	0.70	สูง	2.96	0.65	สูง	2.85	0.74	สูง	0.12

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบ (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ ค่า t
5. ได้รับเชิญเข้าร่วม ประชุมในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอยู่เสมอ	2.73	0.71	สูง	2.85	0.61	สูง	2.64	0.77	สูง 0.24
รวม	3.23	0.33	สูง	3.26	0.37	สูง	3.20	0.39	สูง 0.09

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครอง และเจ้าหน้าที่
ปกครอง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหา
น้อยดังนี้คือ เต็มใจจะให้บริการแก่บุคคลที่มาติดต่องานในสำนักงาน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ
เชื่อว่าความสำเร็จของหน่วยงานนั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบเป็นสำคัญ ถ้าไม่จำเป็นจริง ๆ มักจะ
ทำงานทันกับเวลาและกลับหลังเลิกงาน ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น
บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ อยู่เสมอ
ได้รับเชิญเข้าประชุมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่เสมอ

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง
ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
1. สามารถทำงานที่ ได้รับมอบหมาย เสร็จตามกำหนดเวลา เป็นส่วนใหญ่	3.22	0.60	สูง	3.15	0.51	สูง	3.28	0.65	สูง	-0.15
2. ทุกคนในหน่วยงาน จะทำงานร่วมกัน ได้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี	2.98	0.66	สูง	2.91	0.64	สูง	3.03	0.67	สูง	-0.14
3. ผลงานเป็นที่ ยอมรับ โดยทั่วไป	2.84	0.64	สูง	2.83	0.63	สูง	2.85	0.64	สูง	-0.02
4. ข้อเสนอแนะของ ท่านต่อส่วนรวม การยอมรับแล ไปปฏิบัติ	2.71	0.64	สูง	2.79	0.62	สูง	2.65	0.64	สูง	0.17
5. บุคคลภายนอก หน่วยงานยอมรับ นับถือในการ ปฏิบัติงาน	2.95	0.65	สูง	2.98	0.53	สูง	2.92	0.72	สูง	0.07
6. ได้รับการยกย่อง ชมเชยในผลงาน ที่ท่านทำสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี	2.77	0.62	สูง	2.80	0.53	สูง	2.75	0.68	สูง	0.06

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
7. ได้รับการพิจารณา										
ความดีความชอบ										
2 ขึ้นบ่อยครั้ง	2.71	0.64	ต่ำ	2.79	0.62	ต่ำ	2.65	0.64	สูง	0.17
รวม	2.85	0.40	สูง	2.83	0.35	สูง	2.86	0.44	สูง	0.03

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเป็นส่วนใหญ่ ทุกคนในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคคลภายนอกหน่วยงานยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ ข้อเสนอแนะต่อส่วนรวมได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 2 ขึ้นบ่อยครั้ง อยู่ในระดับต่ำ

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
1. คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มี										
ความมั่นคงดี	3.10	0.74	สูง	3.15	0.68	สูง	3.05	0.78	สูง	0.11
2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้										
ทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง										
และโอกาสก้าวหน้าทั้งใน										
ด้านราชการและส่วนตัว	2.75	0.82	สูง	2.82	0.83	สูง	2.70	0.18	สูง	0.13
3. หากทำงานอยู่กับกรม										
การปกครอง ต่อไปคิดว่า										
จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ										
และก้าวหน้าใน										
อาชีพราชการเป็น										
อย่างดี	2.54	0.80	สูง	2.58	0.78	สูง	2.51	0.81	สูง	0.07
4. รายได้ที่ได้รับอยู่ใน										
ปัจจุบันนี้เพียงพอกับ										
การดำรงชีพ	2.51	0.81	สูง	2.43	0.74	สูง	2.57	0.85	สูง	-0.15
รวม	2.72	0.57	สูง	2.75	0.55	สูง	2.71	0.58	สูง	0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านราชการและส่วนตัว หากทำงานอยู่กับกรมการปกครองต่อไปคิดว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพราชการเป็นอย่างดี รายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้เพียงพอกับการดำรงชีพ

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครอง
ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับ บุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันใน หน่วยงาน	3.07	0.74	สูง	3.15	0.68	สูง	3.05	0.78	สูง	0.11
2. เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนใน เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนฝูงที่ทำงานกัน ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	2.89	0.65	สูง	2.86	0.60	สูง	2.92	0.69	สูง	-0.07
3. เพื่อนร่วมงานอยาก คบหาสมาคมโดย ปราศจากข้อ รังเกียจใด ๆ	2.98	0.68	สูง	3.04	0.63	สูง	2.93	0.71	สูง	0.13
4. ผู้บังคับบัญชามีความ เป็นธรรมน่านับถือ	2.98	0.69	สูง	3.00	0.79	สูง	2.96	0.70	สูง	0.04
5. เพื่อนร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชาดังใจ ทำงานในหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	2.95	0.69	สูง	2.96	0.74	สูง	2.95	0.65	สูง	0.01

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น										ค่า t
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง				
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ		
6. รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชา ได้พยายามส่งเสริมให้มี โอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.83	0.77	สูง	2.74	0.70	สูง	2.89	0.81	สูง	-0.16	
7. พอใจในผลงานที่เกิด จากการกระทำร่วม กันของทุกฝ่ายใน หน่วยงาน	2.87	0.74	สูง	2.89	0.73	สูง	2.86	0.75	สูง	0.02	
8. ทุก ๆ คนในหน่วยงาน ต่างก็ให้ความร่วมมือ ในการทำงานเป็นอย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่น หรือปิดแข่งปิดขากัน	2.74	0.73	สูง	2.69	0.69	สูง	2.78	0.75	สูง	-0.11	
9. ในหน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศความเป็น ญาติมิตรและสามัคคี และร่วมมือกันทำ งานดี	2.91	0.66	สูง	2.84	0.67	สูง	2.96	0.65	สูง	-0.15	
รวม	2.91	0.43	สูง	2.90	0.38	สูง	2.93	0.47	สูง	-0.04	

จากตารางที่ 8 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครอง และเจ้าหน้าที่ปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับดังนี้ คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมน่าเชื่อถือ เพื่อนร่วมงานอยากคบหาสมาคมโดยปราศจากข้อรังเกียจใด ๆ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในหน่วยงานมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและสามัคคีร่วมมือกันทำงานดี

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 9 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
1. ผู้ร่วมงานทุกคนเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้งานประสบผล สำเร็จเป็นอย่างดี	2.90	0.61	สูง	2.89	0.57	สูง	2.91	0.65	สูง	-0.17
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความช่วยเหลือทุก ครั้งที่ขอความ ช่วยเหลือ	2.88	0.65	สูง	2.89	0.57	สูง	2.88	0.70	สูง	0.00
3. สภาพการทำงานใน หน่วยงานส่งเสริม ให้ทำงานอย่างมี ความสุข	2.83	0.67	สูง	2.81	0.65	สูง	2.85	0.70	สูง	-0.05

ตารางที่ 9 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
4. ประชาชนในพื้นที่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	2.87	0.66	สูง	2.96	0.61	สูง	2.80	0.69	สูง	0.19
5. ทุกคนในหน่วยงานมีสภาพขวัญกำลังใจดี	2.68	0.64	สูง	2.96	0.61	สูง	2.80	0.69	สูง	-0.10
6. ทุกคนในหน่วยงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	2.81	0.65	สูง	2.81	0.65	สูง	2.81	0.65	สูง	0.17
7. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องและทันเวลา	2.74	0.73	สูง	2.83	0.64	สูง	2.67	0.78	สูง	0.17
8. หน่วยงานมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน	2.46	0.76	ต่ำ	2.44	0.66	ต่ำ	2.48	0.83	ต่ำ	-0.04

ตารางที่ 9 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง			ค่า t
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	
9. หน่วยงานมีสวัสดิการ ที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากร ทุกคน	2.46	0.76	ต่ำ	2.44	0.66	ต่ำ	2.48	0.83	ต่ำ	-0.04
รวม	2.74	0.44	สูง	2.74	0.38	สูง	2.74	0.47	สูง	-0.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับดังนี้ คือ ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบทำให้งานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการช่วยเหลือ ประชาชนในพื้นที่ในความรับผิดชอบให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สภาพการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุข ทุกคนในหน่วยงานรับบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 10 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การยอมรับจากสังคม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. คิดว่าที่ทำงานอยู่นี้ เป็นงานที่มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี	3.06	0.75	สูง	3.14	0.79	สูง	3.00	0.71	สูง
2. ได้รับการยอมรับ จากญาติมิตรและ เพื่อนฝูง	3.09	0.68	สูง	3.21	0.63	สูง	3.00	0.71	สูง
3. ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	3.06	0.65	สูง	3.20	0.60	สูง	2.95	0.67	สูง
4. เมื่อมีงานประเพณี และงานเทศกาลมัก จะได้รับเชิญไปร่วม หรือเป็นเกียรติ	2.86	0.66	สูง	2.99	0.61	สูง	2.76	0.67	สูง
5. เมื่อมีการประชุมเพื่อ ระดมความคิดเห็น ต่าง ๆ มักจะได้รับ เชิญให้พูดหรือ อภิปรายในเรื่อง ต่าง ๆ	2.67	0.70	สูง	2.92	0.55	สูง	2.47	0.74	สูง
6. ได้รับการยอมรับ จากประชาชน ในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติ งานอยู่	2.96	0.58	สูง	3.10	0.48	สูง	2.86	0.63	สูง
รวม	2.95	0.48	สูง	3.09	0.39	สูง	2.84	0.51	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอำเภอและกิ่งอำเภอ อยู่ในระดับ สูง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ลำดับดังนี้ คือ ได้รับการยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูง คิดว่าที่ทำงานอยู่นี้เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานปกครองและเจ้าหน้าที่ปกครองปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ผลการวิเคราะห์จะเสนอในภาพรวมและรายชื่อดังแสดงไว้ในตารางที่ 11 ถึงตารางที่ 20

ตารางที่ 11 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม				เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. สภาพการทำงาน	3.07	0.47	มาก	1	3.08	0.44	มาก	3.06	0.47	มาก
2. ความเพียงพอของรายได้	2.64	0.75	มาก	9	2.75	0.67	มาก	2.64	0.75	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน	2.77	0.64	มาก	7	2.84	0.55	มาก	2.71	0.64	มาก
4. ด้านความยุติธรรม	2.73	0.69	มาก	8	2.84	0.60	มาก	2.64	0.69	มาก
5. ด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการปฏิบัติงาน	3.03	0.59	มาก	4	3.15	0.55	มาก	2.93	0.59	มาก
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.43	มาก	2	3.04	0.39	มาก	3.02	0.43	มาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.03	0.60	มาก	3	3.12	0.56	มาก	2.96	0.56	มาก

ตารางที่ 11 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น									
	รวม				เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
8. ด้านสวัสดิการใน										
หน่วยงาน	2.84	0.60	มาก	6	2.91	0.56	มาก	2.79	0.60	มาก
9. ด้านการยอมรับจา										
สังคม	3.01	0.55	มาก	5	3.01	0.51	มาก	3.01	0.55	มาก
รวม	2.92	0.43	มาก		2.98	0.37	มาก	2.87	0.43	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจเรียง จากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ สภาพการทำงาน

อันดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงาน

อันดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชา

ส่วนปัจจัยด้านความยุติธรรมและความเพียงพอของรายได้เป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย

2 อันดับ

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การที่ได้ทำงานในสภาพ ที่ที่ไม่ห่างไกลความเจริญ	2.95	0.75	มาก	2.80	0.75	มาก	3.06	0.75	มาก
2. การมีบรรยากาศที่ดีของ สถานที่ทำงานอันได้แก่ แสง เสียงและห้องสุขา ฯลฯ ที่มีความสะอาด เหมาะสมและ เพียงพอ แก่การให้บริการ	3.08	0.72	มาก	3.05	0.76	มาก	3.10	0.72	มาก
ตัวข้าราชการเองและ ผู้มาติดต่อราชการ									
3. ควรจัดแบ่งห้องทำงาน ในหน่วยงานไว้อย่างเป็น สัดส่วนและมีจำนวน เพียงพอสำหรับ การปฏิบัติงาน	3.22	0.77	มาก	3.28	0.71	มาก	3.17	0.77	มาก
4. การที่ที่ทำงานที่มีบริเวณ กว้างขวางสามารถบริการ ประชาชนผู้มาติดต่อ ได้อย่างสะดวก	3.22	0.77	มาก	3.28	0.71	มาก	3.17	0.77	มาก
ใกล้ ๆ กับชุมชนและ									
5. การที่มีสถานที่ทำงานอยู่ สถานที่ราชการอื่น ๆ ซึ่งทำ ให้สะดวกในการติดต่อ ประสานงานในการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว	3.09	0.67	มาก	3.20	0.67	มาก	3.33	0.56	มาก

ตารางที่ 12 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
6. การมีสถานที่ทำงานอยู่ไกลบ้านพักหรือมีเส้นทางคมนาคมระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักทำให้สะดวกในการไป-กลับ	3.27	0.72	มาก	3.28	0.78	มาก	3.27	0.72	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมและเพียงพออยู่เสมอ	2.54	0.84	มาก	2.54	0.82	มาก	2.54	0.84	มาก
รวม	3.07	0.47	มาก	3.08	0.44	มาก	3.06	0.47	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจเรียง จากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ การที่มีสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ ๆ กับชุมชนและสถานที่ราชการอื่น ๆ ซึ่งทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว

อันดับที่ 2 คือ การที่มีสถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านพักหรือมีเส้นทางคมนาคมระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักทำให้สะดวกในการไปกลับ

อันดับที่ 3 คือ ควรจัดแบ่งห้องทำงานในหน่วยงานไว้อย่างเป็นสัดส่วนและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และการทำงานที่มีบริเวณกว้างขวางสามารถบริการประชาชนผู้มาติดต่อได้อย่างสะดวก

ส่วนปัจจัยด้านการที่ได้ทำงานมีสถานที่ที่ไม่ห่างไกลความเจริญและหน่วยงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างพร้อมเพรียงพออยู่เสมอ เป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย 2 อันดับ

ตารางที่ 13 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	2.79	0.81	มาก	2.85	0.70	มาก	2.75	0.81	มาก
2. การมีรายได้ที่เหมาะสมกับควมรับผิดชอบของงาน	2.78	0.82	มาก	2.81	0.72	มาก	2.75	0.82	มาก
3. การมีเงินเบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พักเดินทางพอเพียงจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	2.64	0.91	มาก	2.70	0.85	มาก	2.59	0.91	มาก
4. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในหน่วยงานที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภาระกิจคล้ายคลึงกัน	2.53	0.94	มาก	2.62	0.85	มาก	2.45	0.94	มาก
รวม	2.68	0.75	มาก	2.75	0.67	มาก	2.64	0.75	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ การมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

อันดับที่ 2 คือ การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน

อันดับที่ 3 คือ การมีเงินเบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พักเดินทางที่เพียงพอจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในหน่วยงานที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ

หน่วยงานอื่นที่มีภาระกิจคล้ายคลึงกันเป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้ายสุด

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน	2.89	0.82	มาก	2.94	0.73	มาก	2.85	0.82	มาก
2. การมีโอกาสนำหน้าในอาชีพข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง	2.75	0.82	มาก	2.78	0.68	มาก	2.72	0.82	มาก
3. การที่ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากันหมดไม่ว่าจะปฏิบัติงานในด้านใดของหน่วยงาน	2.62	0.83	มาก	2.72	0.78	มาก	2.55	0.83	มาก

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	รวม			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
4. การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.67	0.87	มาก	2.75	0.76	มาก
5. การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมากที่สุด	2.90	0.78	มาก	2.98	0.65	มาก
				2.84	0.78	มาก
				2.71	0.64	มาก
รวม	2.77	0.64	มาก	2.84	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ การที่ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากที่สุด

อันดับที่ 2 คือ การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

อันดับที่ 3 คือ การมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพราชการในสังกัดกรมการปกครอง

ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานและการที่ทุกคนมีโอกาสนก้าวหน้าเท่ากันหมด ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในด้านของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย 2 อันดับ

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านความยุติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	รวม			ระดับความคิดเห็น			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
				เจ้าหน้าที่ปกครอง					
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การได้รับค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	2.68	0.83	มาก	2.78	0.77	มาก	2.60	0.83	มาก
2. การพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม ไม่มีการเล่นพรรค เล่นพวก	2.68	0.96	มาก	2.79	0.92	มาก	2.59	0.96	มาก
3. การได้รับมอบหมายงาน ให้ทำโดยพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ ไม่ใช่เป็นตามความพอใจ ของผู้บังคับบัญชา	2.85	0.80	มาก	2.94	0.72	มาก	2.79	0.80	มาก
4. ในการพิจารณาสิทธิ พิเศษต่าง ๆ มีความ ยุติธรรมและเหมาะสม	2.67	0.82	มาก	2.78	0.71	มาก	2.59	0.82	มาก
5. การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความเป็นธรรม เป็นหลัก	2.77	0.87	มาก	2.92	0.83	มาก	2.66	0.87	มาก
รวม	2.73	0.69	มาก	2.84	0.60	มาก	2.64	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถไม่
ใช่เป็นตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา

อันดับที่ 2 คือ การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความเป็นธรรมเป็นหลัก

อันดับที่ 3 คือ การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก

ส่วนปัจจัยด้านการได้รับคำตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและด้านในการ
พิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรม และเหมาะสมเป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย 2 อันดับ

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านศักดิ์ศรีอาชีพในกรปฏิบัติงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. ความรู้สึกว่าอาชีพที่ ทำอยู่นี้เป็นอาชีพที่ มีเกียรติได้รับการ ยกย่องและนับถือจาก ประชาชนทั่วไป	3.15	0.72	มาก	3.27	0.65	มาก	3.05	0.72	มาก
2. อาชีพการงานนี้มี โอกาสช่วยเหลือ สังคมได้	3.24	0.70	มาก	3.36	0.58	มาก	3.14	0.70	มาก
3. การมีความพอใจและ มีความตั้งใจอย่าง แน่วแน่จะรับราชการ กรมการปกครองไปจน กระทั่งเกษียณอายุ	2.86	0.91	มาก	2.94	0.95	มาก	2.79	0.91	มาก

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านศักดิ์ศรีอาชีพในกรปฏิบัติงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
4. ความรู้สึกว่าสามารถ ช่วยยกระดับตนเองให้ มีชื่อเสียงได้ดีกว่า อาชีพหรือตำแหน่ง ราชการอื่น	2.83	0.82	มาก	2.95	0.76	มาก	2.74	0.82	มาก
5. การมีความภาคภูมิใจ ที่ได้มีอาชีพนี้	3.06	0.70	มาก	3.20	0.65	มาก	2.95	0.70	มาก
รวม	2.73	0.69	มาก	2.84	0.60	มาก	2.64	0.69	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ อาชีพการงานนี้มีโอกาสช่วยเหลือสังคมได้

อันดับที่ 2 คือ ความรู้สึกว่าอาชีพที่อยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยกย่องและนับถือจากประชาชนทั่วไป

อันดับที่ 3 คือ การมีความภาคภูมิใจที่ได้มีอาชีพนี้

ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกว่างานนี้สามารถช่วยยกระดับตนเองให้มีชื่อเสียงได้ดีกว่าอาชีพหรือตำแหน่งราชการอื่น และการมีความพอใจและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะรับราชการ กรมการปกครองไปจนกระทั่งเกษียณอายุเป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย

ตารางที่ 17 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเจ็บป่วย	2.93	0.62	มาก	2.99	0.55	มาก	2.97	0.62	มาก
2. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะโดยไม่มีปัญหา	2.98	0.62	มาก	2.99	0.55	มาก	2.97	0.62	มาก
3. การได้ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.06	0.58	มาก	3.16	0.47	มาก	2.98	0.58	มาก
4. การมีเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.83	0.82	มาก	2.95	0.76	มาก	2.74	0.82	มาก
5. การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.08	0.64	มาก	3.07	0.61	มาก	3.09	0.64	มาก
รวม	3.03	0.43	มาก	3.04	0.39	มาก	3.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก

อันดับที่ 1 คือ การได้ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 2 คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 3 คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนปัจจัยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะ โดยไม่มีปัญหา และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน หรือเจ็บป่วยเป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย

ตารางที่ 18 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96	0.71	มาก	3.00	0.68	มาก	2.94	0.71	มาก
2. การลงโทษของผู้บังคับบัญชาที่ใช้เหตุผลแทนการใช้อารมณ์	2.99	0.73	มาก	3.12	0.62	มาก	2.89	0.73	มาก
3. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน	3.00	0.71	มาก	3.07	0.71	มาก	2.95	0.71	มาก
4. การไม่เอารัดเอาเปรียบของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าเรื่องใดในการปฏิบัติงาน	3.04	0.77	มาก	3.15	0.77	มาก	2.94	0.77	มาก

ตารางที่ 18 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
5. การที่ผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่เป็นอย่างด	3.08	0.64	มาก	3.07	0.61	มาก	3.09	0.64	มาก
รวม	3.03	0.43	มาก	3.04	0.39	มาก	3.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก อันดับที่ 1 คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

อันดับที่ 2 คือ การที่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นธรรม

อันดับที่ 3 คือ การไม่เอารัดเอาเปรียบของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าเรื่องใดในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน และการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่อยู่อันดับท้าย 2 อันดับ

ตารางที่ 19 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านสวัสดิการในหน่วยงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การที่หน่วยงานมี สวัสดิการเกี่ยวกับ ที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่	2.88	0.78	มาก	2.97	0.73	มาก	2.81	0.78	มาก
2. การที่หน่วยงานมีสวัสดิ การด้านการรักษา พยายามเป็นอย่าง ดีเมื่อเจ็บป่วย	3.06	0.69	มาก	2.20	0.56	มาก	2.95	0.69	มาก
3. การที่หน่วยงานมี สวัสดิการด้านการ เงินฉุกเฉินที่ช่วย บรรเทาความเดือด ร้อนให้ข้าราชการและ ครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.90	0.75	มาก	2.96	0.71	มาก	2.85	0.75	มาก
4. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อน ในหน่วยงาน เช่น สโมสร สนามกีฬา ฯลฯ อย่างเพียงพอ	2.67	0.81	มาก	2.72	0.76	มาก	2.63	0.81	มาก
5. ยานพาหนะและน้ำมัน เชื้อเพลิงในการปฏิบัติ งานท้องที่มีพร้อมเพียง	3.08	0.64	มาก	3.07	0.61	มาก	3.09	0.64	มาก
รวม	3.03	0.43	มาก	3.04	0.39	มาก	3.02	0.43	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก อันดับที่ 1 คือ การที่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี เมื่อเจ็บป่วย

อันดับที่ 2 คือ การที่หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง อันดับที่ 3 คือ การที่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงินลูกเงิน ที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ข้าราชการและครอบครัวอย่างเพียงพอ และด้านยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงในการปฏิบัติงานท้องที่มีพร้อมเพียง

ส่วนปัจจัยการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนในหน่วยงาน เช่น สโมสร สนามกีฬา ฯลฯ อย่างเพียงพอเป็นปัจจัยที่อยู่อันดับท้าย 2 อันดับ

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านการยอมรับจากสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
1. การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับนับถือใน									
การปฏิบัติงานของท่าน	3.01	0.68	มาก	3.07	0.60	มาก	2.97	0.68	มาก
2. การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับในข้าราชการ									
กรมการปกครอง	3.07	0.65	มาก	3.07	0.58	มาก	3.07	0.65	มาก
3. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติ									
งานอย่างดีจากชุมชน	3.98	0.65	มาก	2.94	0.63	มาก	3.00	0.65	มาก

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการยอมรับจากสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีสภาพขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น								
	รวม			เจ้าพนักงานปกครอง			เจ้าหน้าที่ปกครอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ
4. การได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานอื่น ๆ									
ในชุมชนเดียวกัน	2.97	0.64	มาก	2.94	0.66	มาก	2.99	0.64	มาก
รวม	3.01	0.55	มาก	3.01	0.51	มาก	3.01	0.55	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงจากอันดับสูงไปต่ำ 3 อันดับแรก อันดับที่ 1 คือ การที่สังคมโดยรวมให้การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน อันดับที่ 2 คือ การที่สังคมโดยรวมให้การยอมรับในข้าราชการกรมการปกครอง อันดับที่ 3 คือ การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนเดียวกัน ส่วนปัจจัยการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากชุมชน เป็นปัจจัยที่อยู่ในอันดับท้าย

4.4 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สำหรับข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยได้ถามในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยให้เสนอแนวทางแยกกันจากหลายฝ่ายดังนี้

- 4.4.1 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับตัวข้าราชการ
- 4.4.2 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับเพื่อนร่วมงาน
- 4.4.3 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้น

4.4.4 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับตัวข้าราชการ

1) ต้องอุทิศเวลาให้กับราชการมากที่สุดอย่างเต็มที่ และตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว เป็นที่พึงของประชาชน

2) ให้การบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ

3) หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4) ศึกษาระเบียบคำสั่งให้เข้าใจและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

5) ต้องวางตัวและปฏิบัติตนให้เป็นที่รักของประชาชน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

6) ต้องยึดหลักของพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงาน

7) ต้องระลึกเสมอว่าการบริการประชาชน คืองานของเรา และทำให้ดีที่สุด

8) ต้องมีความขยัน อดทน และประหยัด

9) ต้องมีใจรักงานที่ทำอยู่และปฏิบัติด้วยภาคภูมิใจ

10) ยึดหลักความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

11) ควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

12) ต้องตรงต่อเวลา ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

13) ต้องเป็นผู้ที่มีวิริยะอุตสาหะให้การปฏิบัติงาน และคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ และส่วนรวมเป็นหลัก

14) ต้องสร้างเจตคติที่ดี มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจ มีความเมตตาและรักงานที่ทำ

15) ควรวางตัวและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป

16) ควรให้ความเสมอภาคกับผู้ที่มาติดต่อและให้การบริการอย่างเป็นธรรม

17) ควรให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน และยกย่องส่งเสริมในเมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ

ด้วยดี

18) พยายามอย่าให้การทำงานกับการดูแลครอบครัว เป็นอุปสรรคต่อกัน

19) ต้องปฏิบัติงานอย่างมีระบบที่ดีเป็นตัวอย่างและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

20) ปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชน

- 21) ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- 22) ต้องศึกษาระเบียบ กฎหมาย แนวทางและปฏิบัติโดยเคร่งครัด
- 23) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รับผิดชอบและเสียสละสูง
- 24) ต้องมีความจริงใจ อุทิศตนไม่เอารัดเอาเปรียบกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ร่วมกัน

- 25) พยายามศึกษาด้านจิตวิทยาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา
- 26) ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อชาติบ้านเมืองจะได้มีความมั่นคงและอยู่เสมอ
- 27) มีความรักสามัคคี ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงาน
- 28) ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป
- 29) พอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ด้วยความตั้งใจ โดยไม่พยายามยึดติดในผลประโยชน์

ที่มีควรได้

30) มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยอุดมการณ์เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ประชาชนทั่วไปและต่อทางราชการ

- 31) สร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลทั่วไป
- 32) ควรสวดสวดดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 33) ต้องรู้หลักในการครองตน ครองคน ครองงาน
- 34) ยกย่องส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงาน
- 35) ให้เกียรติและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน
- 36) ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
- 37) ไม่ประจบสอพราอ เหยียบย่ำผู้อื่นต่อหน้าผู้บังคับบัญชา

4.4.2 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับเพื่อนร่วมงาน

ปฏิบัติ 1) เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานหนักควรให้ความช่วยเหลือบ้างและยอมรับในผลงานที่

- 2) การสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในหน่วยงาน
- 3) ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอแนะปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหา
- 4) ควรมีการสับเปลี่ยนการทำงานของโครงสร้างในสังกัด เพื่อเพิ่มประโยชน์
- 5) ควรสร้างบรรยากาศที่อดทนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ฉันทานุมิตรในหน่วยงาน
- 6) ควรรับฟังความคิดเห็นจากส่วนใหญ่เป็นหลัก

- 7) ปรีกษาหารือ วางแผนงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติทางเดียวกัน
- 8) ควรหันหน้าเข้าหากันเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่า ไม่ควรมีทิฐิมานะ
- 9) ความเป็นกันเองในหน่วยงานสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์
- 10) ในหน่วยงานช่วยกันรับผิดชอบงานของตนและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่
- 11) การติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์และการตอบแทนน้ำใจเพื่อนร่วมงานสามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
- 12) ควรมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงาน
- 13) ควรให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใด ควรมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้ที่อาวุโสมากกว่า
- 14) ไม่ควรยึดติดกับยศฐาบรรดาศักดิ์และตำแหน่ง ถือว่าตำแหน่งที่สูงกว่าแต่ก่อนอาวุโสกว่า ปฏิบัติงานในทีมงาน มักใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมไม่ให้เกิดความรู้สึกที่เป็นลูกทีมงาน
- 15) เพื่อนร่วมงานควรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- 16) ทำงานร่วมกันเป็นทีมและยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาทีมงาน
- 17) ในหน่วยงานไม่ควรมีการแบ่งคนของนาย จะเกิดบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 18) สนับสนุนและส่งเสริมคนดีให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ
- 19) ให้ความจริงใจ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน
- 20) ไม่ควรอิจฉาริษยาและกระทำการอันเป็นการขัดแย้งขัดขวางเพื่อนร่วมงาน
- 21) ไม่ควรก้าวหน้าที่ของคนอื่น และรับฟังคำติชมจากเพื่อนร่วมงาน

4.4.3 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้น

- 1) ควรเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำที่ดี
- 2) ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ไม่ควรปิดกั้นความรับผิดชอบให้ทีมงาน
- 3) ควรมีจิตสำนึกและให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) ควรพิจารณาความดีความชอบ จากผลงานความเป็นจริง อย่างเป็นธรรมให้มากที่สุด
- 5) พิจารณาผลงานที่ปฏิบัติมิใช่ติดตามนาย งานไม่ทำแต่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเสมอ ๆ เป็นการเอาเปรียบผู้ปฏิบัติงาน
- 6) ควรพิจารณาผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง รวดเร็ว ถูกต้องและเสียสละ อุทิศเวลาให้

แก่ราชการเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบ

- 7) ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และเป็นไปด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ ยุติธรรม
- 8) ผู้บริหารควรเป็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และพิจารณาตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล
- 9) ควรให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และพิจารณาตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล
- 10) ควรคำนึงถึงสวัสดิการของข้าราชการระดับต่ำก่อน เพราะระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่นมักได้มากกว่า
- 11) การพิจารณาความดีความชอบควรให้มีการหมุนเวียน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมิใช่ตามความใกล้ชิดเป็นส่วนใหญ่
- 12) ควรจัดกิจกรรมเพื่อบำรุงขวัญของผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นอย่างใกล้ชิด ไม่ควรแบ่งชั้นวรรณะ
- 13) การพิจารณาความดีความชอบควรหาหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน ไม่ใช่ว่าใครใกล้ชิดก็ได้เลื่อนขั้นเร็ว
- 14) ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงควรพิจารณาจัดสรรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยไม่ต้องคำนึงถึงตำแหน่ง ควรจัดสรรให้ตามที่ปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน
- 15) ควรพิจารณาความดีความชอบจากผู้ที่มีความสามารถ และมีการประเมินผลโดยพิจารณาจากข้าราชการผู้ที่ปฏิบัติงานดีจริง ๆ
- 16) ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากความรู้ความสามารถจากความเป็นจริง
- 17) ควรมีการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไร้สมรรถภาพในการทำ
- 18) ควรมีใจเป็นธรรมและพิจารณาจากผลงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- 19) ควรพิจารณาที่เป็นธรรมจากความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่ใช่พิจารณาจากวุฒิการศึกษาที่บรรจุตำแหน่งเท่านั้น
- 20) พิจารณาความดีความชอบจากปริมาณงานและผลการบริการที่ตอบรับจากประชาชน
- 21) การพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า คนของใครก็ให้คนนั้น ควรเลิกระบบนายอุปถัมป์ เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานมากขึ้น
- 22) การพิจารณาความดีความชอบควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นปี ๆ ไป
- 23) ต้องมีการจัดอบรมจริยธรรมให้กับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้มีความสำนึกในความเป็นธรรมให้มากที่สุด ควรให้มี โสกะ โทสะ โมหะ กันตา ให้ระลึกไว้เสมอว่าคนเราอายุไม่ถึง 100 ปีก็ตายแล้ว ทรัพย์สมบัติเอาไปด้วยไม่ได้

24) ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการพัฒนา มากกว่าการเลื่อนขั้นสู่จุดสุดยอด หรือแสวงหาผลประโยชน์

25) ต้องปฏิบัติงานโดยตั้งใจ ให้ความเห็นใจให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เมื่อมีความผิดพลาดต้องแนะนำชี้แจง ชี้แนะแนวทางที่จะต้องปฏิบัติต่อไปด้วย

26) ควรพิจารณาความดีความชอบต้องยึดลักษณะงานเป็นหลัก โดยมีตัวบ่งชี้ที่แน่นอน เช่น เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการอื่น และบุคคลทั่วไป

27) ต้องให้ความสนใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องการทำงาน

28) การพิจารณาความดีความชอบมีข้อจำกัด เนื่องจากมีผู้สมควรที่จะคิดเป็นจำนวนมากกว่าที่จะให้ผู้บังคับบัญชาควรให้สิ่งอื่นทดแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

29) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาผู้ที่ปฏิบัติงานมานานนับ 10 ปีที่ไม่มีโอกาสได้ 2 ชั้นเลย

30) ควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

31) ใช้เทคนิคในการบริหารที่ทันสมัย และมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม

32) จัดให้มีกิจกรรมสนทนากันในหน่วยงาน เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

33) ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามลดความแตกแยก และเป็นตัวเชื่อมประสานที่ดีในการปฏิบัติงาน มิใช่เป็นการสร้างความแตกแยกเพื่อประโยชน์ในการปกครองแต่อย่างเดียว

34) ควรมีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจบ้างตามโอกาสอันควร

35) ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีจิตใจกว้างเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

4.4.4 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูง

1) ควรพิจารณาการโยกย้ายให้ตรงกับความต้องการของผู้ขอย้าย และเมื่อกรมระบุให้ลงในพื้นที่แล้ว จังหวัดไม่ควรพิจารณาย้ายไปลงพื้นที่อื่น ที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ที่ประสงค์ขอย้ายทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก ซึ่งปัญหานี้จะเกิดขึ้นในหน่วยงานนี้เป็นประจำเสมอเมื่อถึงฤดูกาลโยกย้าย

2) สนับสนุน ชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานบ้างในบางโอกาส

3) การโยกย้ายหรือ การสอบเลื่อนขั้น เลื่อนระดับควรดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ไม่ควรแบ่งชั้นวรรณะหรือเล่นพรรคเล่นพวก

4) การเลื่อนระดับ ที่เป็นธรรมการสอบแข่งขันโดยใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ไม่ใช่ระบบเส้นสายนายอุปถัมป์

- 5) ควรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนขั้น ตำแหน่งโดยไม่จำกัดเหมือนในปัจจุบัน
- 6) การแต่งตั้งโยกย้ายควรคำนึงถึงความสมัครใจ ภูมิสำเนา ความสะดวก และพิจารณาให้เป็นธรรมเป็นหลัก
- 7) การแต่งตั้งโยกย้ายควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ ดีกว่าจะดึงเด็กส่วนใหญ่ ในลักษณะสายโยงใยติดตามตัว ในรูปเด็กใครเด็กมัน
- 8) ผู้บริหารเปิดใจกว้างไม่ควรยึดความต้องการของตนเป็นสำคัญ ควรยึดหลักคุณธรรม
- 9) ควรมีความเป็นธรรมเป็นหลักไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่อาศัยเส้นสาย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้นกว่าเดิม
- 10) ควรมีการสำรวจอัตรากำลังไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหรือระดับใด เมื่ออยู่ในพื้นที่ตามเกณฑ์ที่กรมกำหนด ซึ่งที่เป็นอยู่มีบางกคนปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุเป็นเวลา 8-9 ปีไม่เคยโยกย้ายเลย ควรมีการสำรวจที่จริงจังและปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค
- 11) อยากให้มองเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ความเจริญก้าวหน้า
- 12) การแต่งตั้งโยกย้ายไม่ควรเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวก ส่วนมากเป็นตำแหน่ง ปลัดแต่เจ้าหน้าที่จะได้รับความลำบากมาก
- 13) การแต่งตั้งโยกย้ายในหน่วยงานนี้ยังไม่มีความเป็นธรรมนัก เพราะเล่นเส้นสายกันมากในปัจจุบันและยังไม่มีมีการแก้ไขให้ดีขึ้น
- 14) ไม่ควรยึดติดคิดว่าลูกน้องเราลูกน้องเรา ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมสูงต้องสร้างคน สร้างทีมงานใหม่ ๆ เสมอ เพื่อให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถอื่นได้ทำงานบ้าน
- 15) การแต่งตั้งโยกย้ายควรยึดหลักคุณธรรมเป็นหลัก ตามวาระกฎเกณฑ์ที่วางไว้และคำนึงถึงความเดือดร้อนของแต่ละบุคคลด้วย
- 16) ควรมีการหมุนเวียนสลับตำแหน่งเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และป้องกันการผูกขาดต่อตำแหน่งอาชีพ
- 17) ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ปกครองจะเกษียณอายุที่ระดับ 3 แก่ ๆ เท่านั้นควรสนับสนุนให้มีการสอบเลื่อนขั้น โดยแยกจากการสอบเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในนอกเหนือจากการสอบทั่วไป
- 18) ผู้บริหารระดับสูงควรยึดหลักการบริหารงานบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ไม่ใช่พระเดช อำนาจผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนมีชีวิต จิตใจเหมือนกัน
- 19) การแต่งตั้งโยกย้าย ควรพิจารณาคุณสมบัติความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

20) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน จัดระบบพรรคพวกเส้นสายสถาบัน การศึกษาและอิทธิพลของนักการเมือง

21) ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สั้นลงเพื่อบริการประชาชนได้รวดเร็ว ยิ่งขึ้น

22) เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับแล้ว ควรปรับระดับเหมือนกระทรวงอื่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

23) ปรับปรุงระบบทดลองปฏิบัติราชการให้มีระบบการประเมินผลที่เข้มงวดขึ้น เพื่อให้ ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งจริง ๆ ในการปฏิบัติงาน

24) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ และออกตรวจ เยี่ยมผู้ได้บังคับบัญชาบ้างบางโอกาสเพื่อสัมผัสความจริงใจ และจัดหาสวัสดิการให้เหมาะสมกับ สภาพความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

25) มีมาตรการพัฒนาข้าราชการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและคุณธรรม

26) ไม่ควรเอาโรคเอาเปรียบ ไม่ใช่ใช้อารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา บ้าง

27) ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดใจกว้างอย่างจริงใจ ไม่ควรใช้อารมณ์ ไม่ควรแสวงหา ผลประโยชน์มากเกินไป

28) จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และคำนึงถึงปริมาณเป็นสำคัญ

29) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยจัดให้มีการประชุมข้าราชการเดือนละครั้ง

30) จัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะไว้ให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็น จะรู้ถึงข้อเท็จจริงเพื่อปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

31) ข้าราชการระดับเจ้าหน้าที่ไม่มีความก้าวหน้าในการรับราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชา มักไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานระดับนี้เท่าที่ควร

32) ไม่ควรสร้างความเหลื่อมล้ำ แบ่งชั้นวรรณะ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ต้องระลึกเสมอว่าเจ้าหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ติดต่อประสานกับประชาชนตลอดเวลา ควรให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเหมือนสายปลัดบ้าง