

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 ตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รองลงมาคือ อาชีวศึกษา (ปวช./ปวท. หรือ ปวส.) และมีระยะเวลาในการทำงานหน่วยงานนี้ 2-4 ปี รองลงมา ระยะเวลา 4-6 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมา สถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพหม้าย

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เสมอ

2.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ท่านศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน และท่านอาจถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือไม่ได้รับมอบหมายงานได้หากท่านไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

2.4 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับข่าวเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงานค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เมื่อมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนพนักงานมักให้ความช่วยเหลือในระดับ และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานเพื่อต้องการความดีความชอบส่วนตัวโดยขาดการประสานงานหรือความร่วมมือในการทำงาน

2.5 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการติดต่อประสานงานกันในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ระบบงานธุรการและงานเอกสารในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม

3. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

3.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความกระตือรือร้นมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการขอย้ายและการโอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามัคคีตามลำดับ

3.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มขีดความสามารถ รองลงมา ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนืองานในหน้าที่ให้ท่านทำ

3.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านเข้าทำงานตรงตามเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีระดับขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมักมีเหตุจำเป็นที่ต้องกลับบ้านก่อนเลิกงานตามปกติ

3.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านให้ความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน เป็นคนที่มีประสิทธิภาพไม่ด้อยไปกว่าพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น และมีระดับขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน มักมีการร้องทุกข์หรือบ่นครุ่นแทนที่ ส่งให้กับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

3.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและการโอนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการย้ายออกจากองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เลย

4. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่ต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย เป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมี โอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Umruh & Turner (1970 : 55-62) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่าถ้าหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถ (Supervisional Technical Leader) คือ หัวหน้าหน่วยงานเป็นตัวอย่างสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้าหน่วยงานที่มีเทคนิค ความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่างในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานย่อยได้ประสานงานกันไปอย่างดี และได้ผลงานอย่างถูกต้อง ผลสัมฤทธิ์ทางการงานก็จะบังเกิดขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bentley & Rempel (1970 : 213) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยและครูใหญ่ (Teacher Rapport with Principal) ความรู้สึกของครูน้อยที่มีต่อครูใหญ่ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสามารถในด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครู และหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรินทร์ แก้วพิชัย (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งงานระบบไฟฟ้าของบริษัทเอเชีย เซอร์วิส โกลด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งระบบไฟฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมใน

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับอุไรวรรณ สอนศิริ (2544) ได้ศึกษากำล้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานขายยา ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เซอร์จิง- พราน จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติงานของพนักงานขายยามีระดับกำล้างขวัญปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อกำล้างขวัญ ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในการทำงานเป็นต้น ด้านบุคลิกภาพของผู้ประกอบการจะมีระดับกำล้างขวัญอยู่ในระดับที่สูง

1.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้พยายามส่งเสริมให้ท่านศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน และท่านอาจถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือไม่ได้รับมอบหมายงานได้หากท่านไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารรถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Unruh & Turner (1970 : 55-62) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Appropriate Salary) คือเงินที่ได้รับเป็นค่าจ้างในการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนหรือรายวันแล้วแต่กรณี กล่าวคือ ต้องให้ความสมดุลกับผลงานที่ได้รับ และผู้รับ สามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่ฝืดเคือง การพิจารณาความดีความชอบเพื่อที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นควรทำอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม เพราะจะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาพร บุญน้อม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อย มีอิทธิพลทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง ส่วนปัจจัยด้านความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้น และสอดคล้องกับฉันทยา จิตราพิเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญใน

การปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลาง ในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานภายในบริษัท ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานของบริษัท ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับข่าวเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงานค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ เมื่อมีพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน เพื่อนพนักงานมักให้ความช่วยเหลือในระดับ และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานเพื่อต้องการความดีความชอบส่วนตัวโดยขาดการประสานงานหรือความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bentley & Rempel (1970 : 213) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู (Rapport Among Teacher) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน โดยพิจารณาถึงความร่วมมือในการทำงานต่างๆ การเตรียมการสอนร่วมกัน การยอมรับในความมีศีลธรรม อิทธิพล ความสนใจ ตลอดจนความสามารถของเพื่อนครู และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ที่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น R (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม รวมถึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย เช่น ความต้องการที่จะเป็นผู้นำความต้องการที่จะมีศรัทธาในสังคมสูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้เทียบได้กับความต้องการด้านสังคม และความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมของมาสโลว์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา หนูเกื้อ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ : กรณีศึกษา โรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พัฒนศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พัฒนศึกษา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน 3. ความรับผิดชอบในการทำงาน 4. ด้านสวัสดิการและเงินเดือน 5. ด้านสถานที่ทำงาน

6. ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 7. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 8. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 9. ความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับครุฑิต กันยะกาญจน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับอังสนา สุวรรณรัตน์ (2550 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญ ได้แก่ การนิเทศงาน ระดับการศึกษา การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันกับองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้า ความพอเพียงของรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการติดต่อประสานงานกันในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ระบบงานธุรการและงานเอกสารในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo, 1970 : 417 ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าองค์ประกอบแห่งขวัญและกำลังใจมี 10 ประการ คือ 1. เงินเดือน 2. ความมั่นคง 3. สภาพในการทำงาน 4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง 5. ลักษณะและรูปแบบแสดงของการปกครอง บังคับบัญชา 6. โอกาสก้าวหน้า 7. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน 8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 9. สถานะทางสังคม 10. การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีค่า และสอดคล้องกับ Moore & Borns, 1962 : 72 ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามีทั้งสิ้น 14 ประการ คือ 1. ปริมาณงาน 2. สภาพในการทำงาน 3. ค่าจ้าง 4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 6. ค่าตอบแทน 7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน 10. สถานภาพและการยอมรับ 11. การติดต่อสื่อสาร 12. ความเชื่อมั่นในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน 13. การได้รับการยอมรับ และ 14. โอกาสก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ชาตะศิริกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรอยู่ในระดับสูงในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความภูมิใจในงานความต้องการที่จะทำงานอยู่ต่อไปอยู่ในระดับสูงแต่ด้าน

ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับอุไรวรรณ สอนศิริ (2544) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานขายยา ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เซอร์จิง- พราว จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติงานของพนักงานขายยามีระดับกำลังขวัญปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญ ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในการทำงาน เป็นต้น ด้านบุคลิกภาพของผู้ประกอบการจะมีระดับกำลังขวัญอยู่ในระดับที่สูง และยังสอดคล้องกับ จักรินทร์ แก้วพิชัย (2551 : บทคัดย่อ)ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งงานระบบ ไฟฟ้าของบริษัทเอเชีย เซอร์วิส โลว์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งระบบไฟฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการขอย้ายและการโอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามัคคีตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย เป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

2.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มขีดความสามารถ รองลงมา ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนืองานในหน้าที่ให้ท่านทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Unruh & Turner (1970 : 55-62) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) คือ การกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปด้วยความมั่นใจ ไม่สับสนหรือลังเลแต่ประการใด และสอดคล้องกับ บุญสืบ มะปรางหวาน (2547) ได้ศึกษากำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงและสูงสุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านความมั่นคงปลอดภัย และสอดคล้องกับวิสูตร ภิรมย์ราบ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญดับขวัญของนายทหารประทวนฯ โดยรวมอยู่ในระดับสูงหากพิจารณาแยกย่อยออกเป็น 4 ด้าน พบว่า ระดับขวัญด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างสูง ระดับขวัญด้านการกระตือรือร้นอยู่ในระดับสูง ระดับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยอยู่ในระดับสูง และด้านความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับสูง และยังคงคล้องกับสมนึก ชาตะศิริกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรอยู่ในระดับสูงในภาพรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความภูมิใจในงานความต้องการที่จะทำงานอยู่ต่อไปอยู่ในระดับสูง แต่ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่านเข้าทำงานตรงตามเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีระดับขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ พนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่านมักมีเหตุจำเป็นที่ต้องกลับบ้านก่อนเลิกงานตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสนอง จำนิต (2550 : 174) ที่กล่าวว่าขวัญ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดิ้นรนร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคคลที่มีขวัญดี จะมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามข้อบังคับ และสอดคล้องกับแนวคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าผู้ที่มีขวัญดีมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นที่พอใจตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญดีจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสนอง จำนิต (2550 : 171) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผลดีต่อบริษัท โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร ภิรมย์ราบ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางก่อนข้างสูง ระดับขวัญด้านการกระตือรือร้นอยู่ในระดับสูง ระดับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยอยู่ในระดับสูง และด้านความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับสุรชัย เคนสุโพธิ์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิต เมื่อพิจารณาแยกตัวชี้วัดกำลังขวัญ 4 ประการ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ความเต็มใจในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน

2.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่านให้ความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าพนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่าน เป็นคนที่มีประสิทธิภาพไม่ด้อยไปกว่าพนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลอื่น และมีระดับขวัญกำลังใจค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานในองค์การบริการส่วนตำบลของท่าน มักมีการร้องทุกข์หรือบ่นคร่ำครวญ ส่งให้กับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (อ้างถึงใน กัลย์รักษ์ ทับทอง, 2550) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การว่าถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง (High Morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธา เชื่อมมั่นในองค์การเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้งในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณสูง และมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย และสอดคล้องกับจรรยาพร บุญน้อม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อทุกด้าน พบว่า บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย ส่วนในด้านสถานภาพการยอมรับ ด้านระบบการวัดผลและประเมินผลสำเร็จ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม และด้านนโยบายการบริหารงานพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและการโอนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การบริการส่วนตำบลแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการย้ายออกจากองค์การบริการส่วนตำบลนี้เลย ซึ่งสอดคล้องกับ Moore & Boms (1962 : 72) ที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในงานและสัมพันธภาพในการทำงานเป็น 1 ใน 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา แสงเมือง (2548) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจของพนักงาน

บริษัท ไทยแอโรไวโดรรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยขวัญกำลังใจสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจต่ำสุด คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ และสอดคล้องกับฉันทยา จิตราพิเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลาง ในประเทศไทย กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยลงไปในด้านของแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงาน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยด้านความสามัคคีภายในบริษัท และด้านการขอย้ายและลาออกจากงาน พบว่าพนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของ วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น โดยบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย และสอดคล้องกับจรัสศรี สิ้นทอง (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยรวม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน สถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเพศซึ่งเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจมากกว่าเพศชาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี 1 ปีถึง 2 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป และสอดคล้องกับจิราพร เหมงโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ปานศิริ ประภาวัต (2530 : 38) ได้ทำการศึกษาเรื่องกำลังใจของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะกรณี นายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยอาศัยตำแหน่ง ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ ผลการศึกษารายงานพบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสามัคคี และด้านการขอย้ายและการโอนในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย แหวนเพชร (2548 : 120 - 121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญดี ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ดังนี้ 1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา 2. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานและองค์การที่ทำอยู่ 3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด สะอาด มีระเบียบ บรรยากาศดี และเครื่องมืออุปกรณ์พร้อม 5. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 6. ค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่พึงได้ 7. โอกาสที่จะก้าวหน้า และ 8. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Moore & Boms (1962 : 72) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามีทั้งสิ้น 14 ประการ คือ 1. ปริมาณงาน 2. สภาพในการทำงาน 3. ค่าจ้าง 4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 6. ค่าตอบแทน 7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน 10. สถานภาพและการยอมรับ 11. การติดต่อสื่อสาร 12. ความเชื่อมั่นในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน 13. การได้รับการยอมรับ และ 14. โอกาสก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสูตร ภิรมย์ราบ (2548) ศึกษา ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับขวัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ทัศนคติต่อรายได้ ความพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ และความยุติธรรมในหน่วยงาน สอดคล้องกับจักรินทร์ แก้วพิชัย (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานติดตั้งงานระบบไฟฟ้าของบริษัทเอเชีย เซอร์วิส โอน์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับจรัส ชินนะพงษ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี สถานีตำรวจภูธรอำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับธีรยุทธ สันติวิสิฐ (2547) ศึกษา เรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัด

สงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแล โอกาสความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้กับพนักงานถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยให้มีการอุทิศเวลาให้กับราชการ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน
2. ผู้บริหารควรมีการให้กำลังใจลูกน้องในการทำงาน การให้ความยุติธรรมและมีความเสมอภาค ความชัดเจนด้านนโยบายการบริหารงาน และควรหาแนวทางและวิธีการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน โดยควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสร้างความเข้าอันดีต่อกัน และจะเป็นประโยชน์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลควรกำหนดภารกิจ แบ่งงาน และมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดในปริมาณที่เหมาะสม
4. องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารต้องมีความรู้ในงานขององค์กร โดยภาพรวม และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความสามัคคี สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน โดยมีการประชุมประจำเดือนเพื่อให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความแตกแยกภายในหน่วยงานเพื่อลดปัญหาการร้องทุกข์ หรือการเขียนบัตรสนเท่ห์เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลให้คงอยู่ตลอดไป
2. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีผลต่อกำลังขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมในการบริหารงานและบริหารคน ซึ่งได้แก่ การสรรหา เลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเสมอภาคเพื่อให้เกิดกำลังขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนมีการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการรักษาไว้ให้คงสภาพการปฏิบัติอย่างนี้ต่อไป

4. ควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติในลักษณะของคณะทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของกำลังใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น ตำแหน่ง ระดับ กลุ่มงาน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป