



**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
เทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์**

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ศทายุทธ วิรุณพันธุ์

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
เทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์**

**Morale of Personnel's Operation under Yaiyeamwatthana
Subdistrict Municipality in Chalermprakiat District,
Buriram Province**

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ศทายุทธ วิรุณพันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาล ตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ศหาบุษย์ วิรุณพันธุ์		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน	ประธานกรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	กรรมการ	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้านคือ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนาที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open - ended Form) มีความเชื่อมั่น .9510 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัด เทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยในภาพรวมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ

อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าดังนี้ ด้านความเหมาะสมด้าน
ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความเพียงพอของ
รายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาส
ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด เทศบาลตำบลสายชัยวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด
บุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน
ถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ รองลงมาคือ ควรพิจารณาขั้นด้วยความเป็น
ธรรมและ โปร่งใสและต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้
ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม/สัมมนาศึกษาดูงาน ตามลำดับ

TITLE Morale of Personnel's Operation under Yaiyeamwathana Subdistrict Municipality in Chalermprakiat District, Buriram Province

AUTHOR Katayut Wirunpant

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan	Advisor
Associate Professor Prasit Suwannarak	Co - advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study the level of the moral personnel's operation under Yaiyeamwathana Subdistrict Municipality in Chalermprakiat District, Buriram Province in 6 aspects, namely; income proficiency, position advancement, supervisor relationship, colleague relationship, appropriateness of knowledge and ability in position operation, and working satisfaction. The subjects were 49 people consisted of the administrators, the municipality members, staff, and contracting staff. The instrument used for collected data was a 3 – part questionnaire including checklist, 5 – rating scale, and open – ended form with its reliability at .9510. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows :

1. The results of the level of the morale of the personnel's operation under Yaiyeamwathana Subdistrict Municipality in Chalermprakiat District, Buriram Province as a whole were at "high" levels. When considering at each aspect, it was found that position advancement was at "moderate" level.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ กรรมการการค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ความบกพร่องต่างๆตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและ ประสานงานในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร. กระพัน ศรีงาน อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นางขวัญดา ลัทธิต ปลัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ และนายแพทย์วัชรพงษ์ ชอบสุข ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ใน งานวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายอภิสิทธิ์ วรรณศักดิ์คุณา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ความดีและประโยชน์ที่จะมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ คณาจารย์ กรรมการและท่านอื่นๆที่เอื้อเพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กชายุทธ์ วิรุณพันธุ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	8
องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	13
การเสริมสร้างขวัญและมาตรการ ในการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน.....	17
การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล.....	25
บริบทของเทศบาลตำบลชายเข้มพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	60
วิธีดำเนินงานวิจัย.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	76
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	80
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	84
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	93

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....	52
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	53
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม และรายข้อ.....	54
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม และรายข้อ.....	55
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม และรายข้อ.....	56
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการดำเนินงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม และรายข้อ.....	57
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม และรายข้อ.....	58
9 จำนวน และรายละเอียดความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	59

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 โครงสร้างของเทศบาลนคร เมือง ตำบล..... 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรทุกองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และมีผลกระทบต่อองค์กรนั้นๆ สำหรับองค์กรที่ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาในครั้งนี้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่เรียกว่า เทศบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลตำบลยายแยมพัฒนา เพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร หากบุคลากรภายในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสนใจในการทำงาน องค์กรย่อมประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ย่อมมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปใช้หาแนวทางและวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความตั้งใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด

การปกครองของไทยนับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองจาก ระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาสู่ระบอบประชาธิปไตย เมื่อปีพุทธศักราช 2475 ได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช 2534. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 156 ลงวันที่ 4 กันยายน 2534) กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 ข : 164)

การบริหารราชการส่วนกลาง เป็นการปกครองแบบรวมอำนาจ โดยรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการบริหารประเทศ โดยกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศมีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมี กระทรวง ทบวง กรม เป็นหน่วยงานกลไกนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 ข : 164)

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการแบ่งอำนาจการปกครองจากส่วนกลางให้แก่ผู้แทนราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอตามลำดับ เป็นผู้รับ

นโยบายจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีกระทรวง ทบวง กรมมา ปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชน โดยมีศาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น รองลงมาจากอำเภอหรือกิ่งอำเภอมีกำหนดเป็นหัวหน้าและมีหมู่บ้านเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในส่วนภูมิภาคที่เล็กที่สุดมีผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านเป็นหัวหน้าผู้ปกครอง (ประชัน คะเนวัน. 2549 : 129 - 135)

ในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เทศบาลนับได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของประเทศไทย โดยถือกำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองที่ส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุด เมื่อ พ.ศ. 2440 ในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงมีพระราชดำริให้ทดลองจัดตั้งหน่วยการปกครองแบบใหม่ในระดับท้องถิ่น เรียกว่า "สุขาภิบาล" และมีการจัดตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นมาสำหรับเจ้าพนักงานที่จะเข้ามาดูแลสุขาภิบาลกรุงเทพฯ นั้น โดยมีเสนาบดีกระทรวงนครบาลเป็นผู้เลือกผู้บริหาร (โกวิท พวงงาม. 2550 ก : 105)

ในบรรดาดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีต่อการให้บริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดีที่สุดตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 70 กว่าปีเทศบาลเป็นองค์กรที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและสร้างความเจริญต่างๆ ให้แก่ประชาชนในเขตชุมชนเมืองซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและพัฒนาได้ด้วยตนเอง เพื่อตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลกระทรวงมหาดไทยจึงได้มีการประกาศลงวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2532 กำหนดให้วันที่ 24 เมษายนของทุกปีเป็น "วันเทศบาล" (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 1)

ในการทำงานนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษเพราะถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือสูงจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางกลับกันถ้าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจใน

การทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำ จะทำให้บุคลากรกำลังเสียขวัญมีความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงานการละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้นภารกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ดังนั้นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดจึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กรเพื่อจะนำผลการศึกษามาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีเพราะมีกำลังใจทำงานมุ่งมั่นจนงานสำเร็จ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ดีหรือสูงอยู่เสมอ (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 1 - 2)

เนื่องจากการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนาจะต้องยึดถือและปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล ซึ่งมีหลักการและสาระสำคัญหลักการในบางเรื่องส่งผลให้การปฏิบัติจริงไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร ดังนั้น ในการดำเนินการ จึงเกิดปัญหา อุปสรรค และความล่าช้าอยู่บ้างนอกจากนี้ ในการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนาที่ประสบปัญหาขาดความคล่องตัว เช่นกัน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ และมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งเทศบาลด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเสนอหน่วยงานสำหรับเป็น แนวทางในการวางแผนจัดวางตัวบุคคลในหน่วยงานใหม่ให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานตลอดจนการปรับปรุงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจให้ดีขึ้นซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรและพัฒนาประเทศในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ และเทศบาลอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 3) ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความเพียงพอของรายได้
- 1.2 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- 1.6 ความพอใจในการทำงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา พ.ศ. 2552 อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 49 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจและอารมณ์ที่กระทบต่อความตั้งใจในการทำงานซึ่งผลกระทบจะมีต่อตัวบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การและต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน องค์การต่างๆ จำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรมหรือความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. ขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาได้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ใน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงาน รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับช่วยให้รายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ไม่จำเป็นต้องหารายได้พิเศษ นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ

2.2 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นกันเองการมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะหัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถหัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน หัวหน้าให้ความสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีผู้ร่วมงานในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงาน ในหน้าที่เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือกัน ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ

2.5 ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความถนัดสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.6 ความพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่มีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถส่วนตัวในการบริหารงานงานที่รับผิดชอบเป็น

งานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ พอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไปพอใจในความรู้ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรบริหารส่วนตำบล

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา ได้แก่

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ปลัด รองปลัดและหัวหน้าฝ่ายในเทศบาล

4.2 สมาชิกสภาเทศบาล หมายถึง สมาชิกสภาเทศบาล หรือเรียกโดยย่อว่า ส.ท.สมาชิกเหล่านี้ได้รับการเลือกตั้งจากรายชื่อ ในท้องถิ่นและดำรงตำแหน่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรายชื่อในท้องถิ่นตามวาระ คือ 4 ปี

4.3 พนักงานเทศบาล หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใน เทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา

4.4 พนักงานจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้าง เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลูกจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทนเป็นรายเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารต่างๆและผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. การเสริมสร้างขวัญและมาตรการ ในการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล
5. บริบทของเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของคนเป็นเรื่องที่นักวิชาการ ได้ศึกษากันมานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่างๆ เมื่อมีการพัฒนาในหน่วยงานแล้วผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อนอื่นใด เพราะผลงานของการทำงานจะสำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้นๆ จะได้รับการบำรุงขวัญมากน้อยเพียงใดถ้าหากว่า “คน” ในหน่วยงานนั้นๆ ไม่ได้รับการบำรุงขวัญไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควรขาดสมรรถภาพขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานขาดความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบแล้วงานในหน้าที่หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สาร. 2526 : 280)

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

คำว่า ขวัญและกำลังใจภาษาอังกฤษคือ Morale คำนี้ได้มีนักวิชาการและผู้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 341 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่างขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

อรุณ รักธรรม (2522 : 205 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่าขวัญ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ภิญโญ สาธร (2526 : 280 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารแต่ละคนจะละเลยไม่ได้

อุทัย หิรัญโค (2531 : 161 ; อ้างถึงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ. 2544 : 8) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า “ขวัญ” คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้น จะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การตามนัยความหมาย ของขวัญแบ่งพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้งสองพวกนี้แยกกัน ไม่ออก หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่น ขวัญของแต่ละบุคคลก็สูงด้วย แต่หากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ที่นั่นขวัญของแต่ละบุคคลต่ำด้วย

เสนาะ ตีเยาว์ (2532 : 338 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 7) ขวัญ คือ สภาพทางจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับสภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และกระทบกับงานขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 158 – 159 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 8) ได้อธิบายว่า ขวัญ คือ สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉเมย ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น และได้อธิบายเพิ่มอีกว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดถือต่องานและปัจจัยต่างๆ

ในการทำงาน ส่วนขวัญเป็นผลของการแสดงออกทางเจตคติของบุคคลที่มีหน่วยงาน และ ประเมินผลจากผลที่ได้รับ ทั้งนี้ ขวัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย กล่าวคือ แรงจูงใจและขวัญใน การทำงาน เป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญในการทำงาน สูงขึ้นด้วยในทางกลับกันหากเขาไม่ขัดแย้งกับจุดหมายของบริษัทปฏิบัติงานมีขวัญดีก็สามารถสร้าง แรงจูงใจให้ดีขึ้นได้

ธีรนนท์ ทิทา (2539 : 12) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นพฤติกรรมต่างๆที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลแสดงออกซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์แก่ หน่วยงานนั้นๆ

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2539 : 89) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจคือสภาวะความรู้สึก อารมณ์ จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน

อุคม สารรัตน์ (2540 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้นความหวังความกล้า ความเชื่อมั่นขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ

ระวัง เนตร โพธิ์แก้ว (2542 : 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นรากฐานของ สภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและ กำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจการทำงานให้แก่องค์กรถ้า สมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ ประสบผลสำเร็จ

เมตตา กันธา (2545 : 9) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญก็คือ ความรู้สึก ความตั้งใจ และจูงใจที่ เป็นการกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่มสอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

เดวิส (Davis, 1951 : 533 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ กำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงานเช่น ความ กระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลใน หน่วยงาน

ไนโกร (Nigro. 1963 : 383 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่าขวัญคือ ทศนคติของบุคคลแต่ละบุคคลและกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานและที่มีต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์กร

จูเซียส (Jucius. 1967 : 285 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 7) ให้ความเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน

คอสเซนและคอลเลจ (Kossen & College. 1975 : 150 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 10) ได้ให้ความหมายว่าขวัญ หมายถึง ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยทั่วไปหรือต่อปัจจัยต่างๆของงานเช่นการปกครองบังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

มิลตัน (Milton. 1981 : 151-152 ; อ้างถึงใน มนูญ จันทรัฐสุข. 2544 : 4) ให้คำนิยามไว้ว่าขวัญกำลังใจคือ ทศนคติความพอใจโดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

คีธ เดวิด (Keith Davis. 1992 : 63 ; อ้างถึงใน เมตตา คันทา. 2545 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ทศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ

ตามที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะขวัญและกำลังใจที่ดี ผู้วิจัย พอสรุปได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะขวัญ และกำลังใจที่ดี หรือมีขวัญสูง คือ พนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การดำเนินงานเรียบร้อย ไม่ผิดพลาด เชื่อถือได้ ไม่มีความขัดแย้งอยู่ในระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ การที่หน่วยงานใดมีพนักงานที่มีขวัญดีหรือผู้บังคับบัญชามีผู้ได้บังคับบัญชาที่มีขวัญดี ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายของหน่วยได้ง่าย

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน

ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลดี สำหรับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการให้ความเห็นพอสรุปได้ ดังนี้ (จตุพร วงศ์ศรีเผือก. 2549 : 24)

เดวิด (Davis. 1951 : 416 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ ประสารแสง. 2542 : 12) ได้สรุปความสำคัญของกำลังขวัญต่อการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 : 20 ; อ้างถึงใน วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. 2542 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญพอสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีมีสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพลังสามัคคีสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529 : 120 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก หักสนคดีของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเราถือว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานของเราจะมีความมั่นคงก็จะวัดได้ด้วยขวัญของคนทำงาน ขวัญใน

หน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงานความสามัคคีของคนในหน่วยงานการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งองค์การต่างๆจำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารทั้งหลาย ย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองมีขวัญและกำลังใจดี เพื่อประสิทธิภาพของงานแต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับว่าการสร้างขวัญและกำลังใจมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาล ให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่จะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆอีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเช่น สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสถานที่ขององค์กร เป็นต้น (อุทัย หิรัญโค. 2520 : 17)

การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุม ดูแลให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดีมีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีปัจจัยที่สำคัญอยู่หลายด้าน โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงไว้ต่างกัน ดังนี้

สุชน จุฑาทิพย์ (2515 : 88 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 11)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ว่าประกอบด้วยความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน รายได้ของนักวิชาการ การสื่อข้อความในหน่วยงาน ความอุทิศตนเพื่องานความพอใจในงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน สภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาความ

ร่วมมือ และประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในสภาพการทำงานและความสามารถ
 ของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานและความรังเกียจเคียดจัญท์จากผู้ร่วมงาน
 สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 222 – 223 ; อ้างถึงใน บัญชา สมบุญ. 2547 : 18)

ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน
 ร่วมงาน
2. ความพอใจหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน
 เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงาน
4. การให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี
5. สภาพของการปฏิบัติงาน
6. สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและใจ

โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 214 – 218 ; อ้างถึงใน บุญชวน วงษ์ษา. 2539 : 9) ได้กล่าวถึง
 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุด
 งานสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบายเครื่องมือเครื่องใช้และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฯลฯ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางด้าน
 จิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น

กิลล์เมอร์ (Gillmer. 1987 : 380 – 384 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 12 - 13) ได้
 ทำการศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงานและกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงานการได้รับความ
 ปลอดภัยจากการทำงาน
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมี
 โอกาสที่จะได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริงๆ
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อ
 สถานที่ทำงานรวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายวันค่าจ้างรายเดือนค่าล่วงเวลา

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการความรู้ความสามารถและความถนัดก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้นๆ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาการประสานงานรวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานล้วนแต่จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition) ได้แก่ ความพอเหมาะของเสียงสีแสงสว่างและระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะ

10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการต่างๆ การรักษาพยาบาลสวัสดิการต่างๆที่อยู่อาศัย เป็นต้น

บาร์นาร์ด (Barnard, 1982 : 142 - 149 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์, 2545 : 13 - 14) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งของหรือวัตถุเช่นเงินสิ่งของอื่นๆซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศได้รับการยกย่องหรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดีหรือสูงขึ้นไป

3. สถานภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกรักพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

6. สภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถและทัศนคติของบุคคลซึ่ง หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. โอกาสมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดของหน่วยงานซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี

อุทัย หิรัญโค (2531 : 162 - 163) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ 6 ประการดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญดี แต่หากวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันแล้วขวัญของลูกน้องก็ตกต่ำ

2. การมอบหมายงาน กล่าวคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้นหากมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคคลซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญของเขา แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจตรงกับความถนัดเขาย่อมทำด้วยความพอใจและมีความสุขกับงานขวัญในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวนไม่ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสบายใจไม่รู้สึกรำคาญ ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบขาดความสะอาดสวยงามผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดความตั้งใจในการทำงาน

4. ระบบการวัดผลสำเร็จในงานเช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน การสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด

5. โอกาสแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตามปกติทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ดีการมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมการปกครอง บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมเป็นต้นปัญหาเหล่านี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น โดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาไปในที่สุด

6. การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษกล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีควรได้รับรู้ในความคิดของเขาโดยการได้รับบำเหน็จความดีซึ่งอาจจะเป็นการได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะทำให้เขามีกำลังใจดี ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดและเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมเพื่อเป็นการรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า นักวิชาการต่างๆ ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ มากมาย แต่ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน

การเสริมสร้างขวัญและมาตรการในการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักและไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้อง

ทำความเข้าใจและต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

วิญญ อังคนารักษ์ (2537 : 14 – 16 ; อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545 : 13) ได้เสนอแนวคิดในการที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร ไม่ใช่จะเลิกล้มเสียเมื่อไรก็ได้

2. สถานที่ทำงานดี สถานที่ทำงานดีจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากยิ่งขึ้น

3. โอกาสในการที่จะก้าวหน้า คนเรามีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าไปได้ไกลเพียงใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงต้องพยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

4. วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่งานอย่างหนึ่งมีประโยชน์ยิ่งกว่างานอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมพอใจที่จะทำงานที่มีประโยชน์มากกว่า

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานดังนั้น ผู้บริหารต้องสำรวจอยู่เสมอว่าได้สร้างสิ่งจูงใจต่างๆ ไว้เพียงพอหรือไม่และต้องมีการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆก็ตามที่คิดว่าเหมาะสมกับหน่วยงาน แต่ขวัญเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคลการที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคคลไม่อาจวัดและประมาณเป็นหน่วยด้วยเครื่องชั่งได้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 133 - 138) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์เนื่องจาก การทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มชนเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดีผู้ร่วมงานต่างอิมเข้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงาน เพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนคนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่มถ้ามีกลุ่มมากมายแต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกัน การทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากันผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่คนงานโรงงานอุตสาหกรรมประท้วงหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจาก ค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือความรักเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาเหตุตำหนิเดียดินสร้าง ความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขใจมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆแต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่างๆการศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนหรือการสันทนาการ

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นกล่าวได้ว่า ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

มาตรการการตรวจสอบขวัญและกำลังใจ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีวัดและมาตรการตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไว้ ดังนี้

จูเชียส (Jucius. 1962 : 9 ; อ้างถึงใน สมเจตน์ ชันดิโชติ. 2529 : 21) ได้เสนอวิธีวัดขวัญหรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี อาจทำได้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observing) เป็นวิธีการสะดวกและง่ายที่สุดซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานคอยสังเกตพฤติกรรมหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี
2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการส่วนตัวอย่างใกล้ชิดจะได้ทราบถึงเรื่องราวที่ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมาหรือสัมภาษณ์ความคิดเห็นเป็นต้น
3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นที่นิยมกันมากวิธีหนึ่งโดยส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละคนในหน่วยงานเมื่อได้คำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง
4. การเก็บรายงาน (Record Keeping) ได้แก่การพยายามเก็บรวบรวมสถิติรายงานเกี่ยวกับผลงานคุณภาพของงานอาจเป็นรายบุคคลรายแผนก แยกเป็นรายเดือน รายปี เป็นต้น

จากการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ นั้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอีกด้วย ซึ่งขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมุ่งหวังถึง ความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคงในอาชีพที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่ในทุกคน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2535 : 164) ได้แบ่งองค์ประกอบขวัญไว้ 9 ประการคือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าหน่วยงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน

9. ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารรวมถึงการตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสมัครใจความตั้งใจ การอยู่ในระเบียบวินัยมีความสุขกับการทำงานเพื่อผลสะท้อนกลับอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยตรงนั่นเองนอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ เป็นที่ทราบกันดีว่าการบริหารงานในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารที่มีค่ามากที่สุดแทนที่จะถือว่าบุคคลเป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพขององค์การเท่านั้นซึ่งเป็นการบริหารงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อ ให้งานดำเนิน ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้มีนักวิชาการหลายๆท่าน ได้พยายามคิดค้นทฤษฎีการจูงใจซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์และนำมาใช้ในการสร้างแนวทางการจูงใจที่ตรงกับความต้องการของคนที่แตกต่างกันออกไปเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาจะได้กล่าวถึงดังนี้ (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 19)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35 - 47) ได้เสนอพื้นฐานทางความคิดไว้ 2 ประการก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีว่าประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอและประการที่สองความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากลคือคล้ายกัน ไปทุกวัฒนธรรมและความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นต่อนั้นคือเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วบุคคลก็จะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไปลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มี 5 ขั้นประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกายได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิและความต้องการทางเพศ โดยปกติองค์การจะตอบสนองความต้องการทางร่างกายโดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนเพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามาบีบคั้นในพฤติกรรมของมนุษย์ได้แก่ ความมั่นคงจากอันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นและความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ โดยที่ความต้องการทางสังคมและความรักเป็นความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานต่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่อง ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนความต้องการมีชื่อเสียงและเกียรติยศบุคคลที่มีแรงจูงใจ หรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเองกระทั่งถึงความมีคุณค่าของตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความปรารถนาความสำเร็จในชีวิตที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่ตนคิดว่ามีความสามารถที่จะเป็นหรือจะทำได้ซึ่งจะเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายในชีวิตและเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วก็จะกำหนดเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายยิ่งกว่าเดิมความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

หากความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะมีชีวิตที่สมบูรณ์ที่ตนเองพอใจอย่างไรก็ดีในสภาพปัจจุบันบุคคลจำนวนมากยังไม่ถึงจุดของความพอใจสูงสุดในชีวิตของตนเองอาจเป็นเพราะหลายสาเหตุเช่น งานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่ายและซ้ำซากจนยากที่จะปรับปรุง ไม่มีโอกาสที่จะแสดงความคิดริเริ่ม หน้าที่ความรับผิดชอบอาจแคบเกินไปอำนาจหน้าที่อาจน้อยเกินไปความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาไม่ดีเท่าที่ควร เป็นต้น

มาสโลว์ได้จัดความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง ไว้ในกลุ่มความต้องการระดับต่ำ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จเป็นกลุ่มความต้องการระดับสูง ความต้องการระดับต่ำเป็นความ

พอใจภายนอกเช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เบี้ยบำนาญ แต่ความต้องการในระดับสูง เป็นความพึงพอใจภายในเช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ได้อธิบายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจและพิจารณาว่า พนักงานแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับใด หากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ผู้บริหารก็สามารถจูงใจพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ถ้าหากผู้บริหารล้มเหลวในการ ระบุความต้องการของพนักงานอาจส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการ ของตนเอง แต่ไม่ได้เป็นไปทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1940 : 7 ; อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2536 : 51) ได้แบ่ง ความต้องการของมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ดังนี้

1. ต้องการความมั่นคงในการทำงาน (Security)
2. ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ต้องการมีโอกาสดำเนินการ (Opportunity)
4. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ (New Experience)
5. ต้องการมีเสรีภาพ (Freedom) ในการทำงาน
6. การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือหน่วยงาน (Belonging)

ความต้องการเหล่านี้แมคคลีแลนด์กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนทำ ในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความรุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ และความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two - Factor Theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 313 - 315) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย สองแนวคิด คือ

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่

พอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ 2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่เสนอของ เฮอร์เบิร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเป็นปัจจัยหรือตัวกระตุ้นให้มนุษย์ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพวกเขาในการบริหารงานองค์กร ไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์กร แต่องค์กรก็สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อจัดข้อขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจาก องค์กรประกอบที่แตกต่างกัน แต่องค์กรประกอบทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ อย่างเด็ดขาด และมีส่วนที่เกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวกันบ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยค่าจูงจะช่วยสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง แต่ปัจจัยจูงใจจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมีหรืออยากจะทำ โดยปัจจัยค่าจูงนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่มนุษย์ทำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล

เทศบาลนับได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของประเทศไทย โดยถือกำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดเมื่อ พ.ศ. 2440 รัชกาลที่ 5 ทรงมีพระราชดำริให้ทดลองจัดตั้งหน่วยการปกครองแบบใหม่ในระดับท้องถิ่นเรียกว่า "สุขาภิบาล" และมีการจัดตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นมาสำหรับเจ้าพนักงานที่จะเข้ามาดูแลสุขาภิบาลกรุงเทพฯ นั้น เสนาบดีกระทรวงนครบาลเป็นผู้เลือก (โกวิท พวงงาม, 2550 ก : 105)

การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งของไทยปัจจุบันมีพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช 2496 เป็นกฎหมายแม่บท กำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลดังนี้ (สมพงษ์ พึ่งทวีวงศ์, 2542 : 48) โดยแบ่งเทศบาลเป็น 3 ประเภท คือ

1. เทศบาลตำบล การยกฐานะท้องถิ่นใดให้เป็นเทศบาลตำบล กฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎร และความหนาแน่นของราษฎร ไว้เพียงกำหนดให้เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองหนาแน่นพอสมควรมีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ในทางปฏิบัติท้องถิ่นจะยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนั้น มักจะได้แก่ องค์การปกครองท้องถิ่น รูปสุขาภิบาลอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การยกฐานะสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบล ให้มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีที่แล้วมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนเป็นต้นไป มีความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร และได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

2. เทศบาลเมือง การยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ต้องเป็นท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบสำหรับท้องถิ่นที่มีใช้ที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ จะต้องเป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีราษฎรอาศัยอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตรและมีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

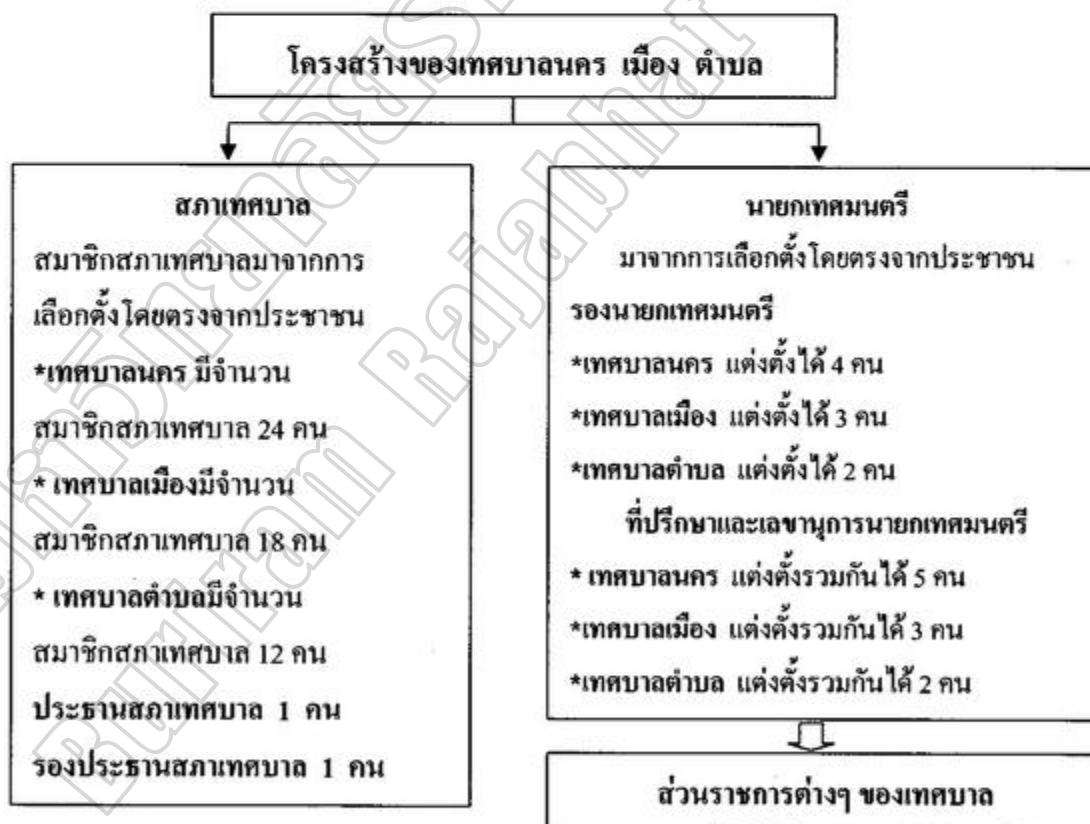
3. เทศบาลนคร ท้องถิ่นที่จะยกฐานะเป็นเทศบาลนครได้ จะต้องเป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป มีราษฎรอาศัยอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

และมีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร

ในการจัดตั้งเทศบาลนั้น ได้แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร ความเจริญทางเศรษฐกิจ และความสำคัญทางการเมืองเป็นหลัก ซึ่งในการจัดตั้งเทศบาลทุกประเภทนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นและต้องมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

โครงสร้างของเทศบาล

โครงสร้างของเทศบาล มีการเปลี่ยนแปลงตลอด ซึ่งปัจจุบันนี้ใช้โครงสร้างรูปแบบนายกเทศมนตรี โดยเทศบาลทุกประเภทนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชนเท่านั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในท้องถิ่นและเพื่อความคล่องตัวของฝ่ายบริหาร และประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลมากขึ้น โดยมีโครงสร้างดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของเทศบาลนคร เมือง ตำบล

ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม. (2550 ก : 114)

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ได้แก่ หน้าที่ที่เทศบาลต้องกระทำและกิจการที่ไม่บังคับให้ทำ แต่สามารถจัดทำได้ตามกำลังของคน โดยพิจารณาจากความจำเป็นของประชาชนในพื้นที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องกระทำ

- 1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 1.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 1.9 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 1.10 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 1.11 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- 1.12 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 1.13 ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- 1.14 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 1.15 ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- 1.16 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

2. กิจการที่อาจจัดทำในเขตเทศบาล

- 2.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2.2 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 2.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

- 2.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 2.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- 2.6 ให้มีการสาธารณสุข
- 2.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 2.8 จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 2.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- 2.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 2.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- 2.12 เทศพาณิชย์

นอกจากนี้ เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุข普及 และการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา
 15. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 18. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 19. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
 20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 23. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ
และสาธารณะสถานอื่นๆ
 24. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่คืนทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
 25. การผังเมือง
 26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 28. การควบคุมอาคาร
 29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 30. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด
- อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล**
- สภาเทศบาลทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง
จากประชาชนเช่นเดียวกันนายกเทศมนตรีสมาชิกทั้งหมดรวมกันเป็นสภาเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ฝ่าย
นิติบัญญัติ ดังนี้

1. เลือกประธานสภาและรองประธานสภาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง หรือมีมติให้ประธานสภาเทศบาลหรือรองประธานสภาเทศบาลพ้นจากตำแหน่ง
2. เลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาลและเลือกตั้งบุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล
3. รับนโยบายของนายกเทศมนตรี ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลเป็นประจำทุกปี
4. อนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล
5. ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของเทศบาล
6. ในที่ประชุมสภาเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิเลือกตั้งกระทุ้งถามนายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไป โดยไม่มีการลงมติ
7. ในกรณีกิจการอื่นใดอาจส่งผลกระทบต่อประโยชน์ได้เสียของเทศบาลหรือประชาชนในท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่หรือนายกเทศมนตรีสามารถเสนอต่อประธานสภาเทศบาลเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติได้และประกาศให้ประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการหนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาเชิงโครงสร้างและการบริหารงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะตรงตามความต้องการของประชาชนและสนับสนุนนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล ตลอดจนการร่วมมือของประชาชนเป็นสำคัญ

บริบทของเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติและที่ตั้ง

เทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อยู่ในเขตตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในเขตภูเขาไฟพนมรุ้งและภูเขาปราบวัด ตำบลยายแยมวัฒนามีทั้งหมดจำนวน 16 หมู่บ้าน ในสมัยก่อนขึ้นกับตำบลถาวร ซึ่งตำบลถาวรขึ้นกับตำบลตาเป๊ก ซึ่งขึ้นอยู่ในเขตอำเภอ

นางรอง เมื่อจัดตั้งตำบลถาวรขึ้นตำบลยายเข้มวัฒนาซึ่งสังกัดอยู่ในตำบลถาวร ได้ย้ายมาอยู่ในเขตอำเภอละหานทราย เมื่อ พ.ศ. 2520 ได้แยกตำบลยายเข้มวัฒนาออกจากตำบลถาวร โดยมีกำนันบุญมา พรหมลี และกำนันเรียง แก่นจัด เป็นผู้นำ และมีประวัติพอสังเขป ดังนี้ (สำนักงานเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา. 2551 : 3)

ตำบลยายเข้มวัฒนา ได้แยกออกจากอำเภอละหานทราย เป็นอำเภอเฉลิมพระเกียรติ เมื่อประกาศเป็นอำเภอเฉลิมพระเกียรติในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2539 เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชย์ในวโรกาสครบรอบ 50 ปี

ตำบลยายเข้มวัฒนาได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลยายเข้มวัฒนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 และได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 (สำนักงานเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา. 2551 : 3)

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนาตั้งอยู่ทางทิศใต้ของ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจาก อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 12 กิโลเมตร ห่างจาก จังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 90 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	จดตำบลตาเป็ก	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	จดตำบลตาจง	อำเภอละหานทราย	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	จดตำบลจรเข้มาก	อำเภอประโคนชัย	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	จดตำบลถาวร	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	จังหวัดบุรีรัมย์

2. เนื้อที่

เนื้อที่ประมาณ 81 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 50,625 ไร่ (สำนักงานเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา. 2551 : 3)

3. ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ มีภูมิอากาศแบบร้อน

ขึ้น เดือนที่หนาวที่สุดมีอุณหภูมิต่ำกว่า 20 องศาเซลเซียส ฤดูร้อนอากาศร้อนมาก ฤดูฝนฝนไม่ตก
ต้องตามฤดูกาล

4. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสลับกับเนินลักษณะคล้ายลูกกระนาค

5. เขตปกครองจำนวน 16 ชุมชน ได้แก่ บ้านวัฒนา บ้านยายคำ บ้านโคกหัวเสือ บ้าน
ยายเข้มบ้านโนนเจริญ บ้านโคกหญ้าคา บ้านหนองม่วง บ้านโนนศิลา บ้านโนนทอง บ้านยายเข้ม
บ้านวัฒนาใหม่ บ้านเขาคิน บ้านชุมพรพัฒนา บ้านเกษตรพัฒนา บ้านยายเข้มพัฒนา บ้านวัฒนา
สามัคคี

6. จำนวนประชากรและผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง (อายุ 18 ปีขึ้นไป) ตำบลยายเข้มวัฒนามี
ประชากร ณ วันที่ 1 มีนาคม 2551 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 8,634 คน แยกเป็นชาย 4,454 คน หญิง
4,180 คน ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 6,281 คน แยกเป็นชาย 3,176 คน หญิง
3,105 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา. 2551 : 4)

7. สภาพทางเศรษฐกิจ

7.1 การประกอบอาชีพของประชากรตำบลยายเข้มวัฒนา ร้อยละ 90 ประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้างทั่วไป อาชีพค้าขาย อาชีพเลี้ยงสัตว์ อาชีพทอผ้าไหม และ
อาชีพอื่นๆตามลำดับ

7.2 การพาณิชย์และบริการ มีปั๊มน้ำมันและก๊าซ 4 แห่งร้านค้า 76 แห่งโรงสีข้าว
24 แห่ง ร้านเสริมสวย 4 แห่ง ร้านซ่อมรถ 8 แห่ง ร้านเย็บผ้า 1 แห่ง บริษัท 1 แห่ง ท่าข้าว 1 แห่ง

8. สภาพทางสังคม

8.1 การศึกษามีโรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาส 1 แห่ง ที่อ่าน
หนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 16 แห่งศูนย์การเรียนชุมชนเฉลิมพระเกียรติ 1 แห่ง

8.2 สถานับและองค์กรศาสนาวัด 4 แห่ง ได้แก่ วัดเจริญนิมิตร์วัดสุขสำราญ
วัดใหม่ยายเข้มวัดศิริเขต สำนักสงฆ์ 5 แห่ง ได้แก่สำนักสงฆ์ บ้านโนนทองสำนักสงฆ์ บ้านโนนศิลา
สำนักสงฆ์บ้านชุมพรพัฒนา สำนักสงฆ์บ้านเขาคิน สำนักสงฆ์บ้านโนนเจริญ

9. การสาธารณสุข

สถานีนอนามัย 2 แห่ง คือ สถานีนอนามัยบ้านวัฒนาใหม่ สถานีนอนามัยบ้านโคกหญ้าคา

10. การบริการด้านพื้นฐาน

10.1 การคมนาคมมีถนนระหว่างตำบล อำเภอ ดังนี้ ทางหลวงชนบทหมายเลข 4002 ถนนลาดยาง จากบ้านยายแถม - ละหานทรายถนนลาดยางจากบ้านยายแถม - บ้านโนนทอง ทางหลวงชนบทถนนลาดยาง จากบ้านยายแถม - โคนเมือง ถนนลาดยาง จากบ้านเขาคิน - อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

10.2 การโทรคมนาคมประกอบด้วย ที่ทำการไปรษณีย์สาขาย่อย 1 แห่ง โทรศัพท์สาธารณะ 23 แห่ง

10.3 การไฟฟ้าตำบลยายแถมวัฒนา มีไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน

11. ข้อมูลอื่นๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ บริเวณพื้นที่สาธารณประโยชน์ หมู่ที่ 5 หมู่ที่ 9 และหมู่ที่ 10 ทรัพยากรน้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง อันเกิดจากน้ำที่ไหลจากเขาปลายบัดและ เขาพนมรุ้ง ในฤดูฝน นานนับหลายปีจนกลายเป็นคลองน้ำธรรมชาติที่สามารถกักเก็บน้ำไว้เป็นแหล่งเพาะ ปลูกและทำการประมง และทรัพยากรดิน บริเวณตำบลยายแถมวัฒนา มีลักษณะดินร่วนมีแร่ธาตุที่เกิดจากภูเขาไฟ คือ ภูเขาไฟระเบิด ภูเขาพนมรุ้ง และภูเขาอังคาร เหมาะแก่การเพาะปลูกข้าวหอมมะลิ และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา

เศรษฐกิจพอเพียง พร้อมเพรียงการศึกษา ศาสนานำคู่คุณธรรม เลิศล้ำวัฒนธรรม ประเพณี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา

เทศบาลตำบลยายแถมวัฒนาได้วางยุทธศาสตร์จากประชาคมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและผ่านการถ่วงถ่วงจากคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และสภาเทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา ได้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา ดังนี้ (สำนักงานเทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา. 2551 : 28 - 33)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมายเพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุง โครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลยายแถมวัฒนา ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชน

แนวทางการพัฒนา การคมนาคมและขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

2. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าหมายเพื่อสร้างเสริมทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ส่งเสริมอาชีพ สวัสดิการสังคม ส่งเสริมกีฬา การศึกษา การสาธารณสุข ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10

แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรงานส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมกีฬา งานการศึกษา งานสาธารณสุข

3. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าหมายเพื่อจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย ขยายบริการไฟฟ้า ให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเพื่อการสร้างจิตสำนึก ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนางานคุ้มครองและดูแลรักษาป่า งานจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานรักษาดูแลพื้นที่สาธารณะ

5. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมายเพื่ออนุรักษ์ รักษา ส่งเสริม สนับสนุนและฟื้นฟูด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมด้านศาสนา ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมจารีตประเพณี

6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมายเพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคทุกส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนางาน พัฒนาด้านบุคลากรท้องถิ่น และงานพัฒนาด้านเพิ่มประสิทธิภาพงานท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา

นโยบายการบริหารงานทั่วไปนำหลักการบริหารงาน โดยเน้นหลักการบริหารที่ดีมาใช้ เพื่อให้เกิดความราบรื่น สะท้อนความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนทุกภาคส่วน เข้ามา มีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาลทุกชั้นตอน มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเกิดผลอย่างแท้จริง เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน กระจายอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ จัดทำแผนพัฒนาเทศบาลที่เสริมสร้างระบบ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน สร้างท้องถิ่น ให้เกิดความเข้มแข็งและประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริการประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลยายแยมวัฒนาได้วางนโยบายแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา. 2551 : 34 - 37)

นโยบายทางเศรษฐกิจพัฒนาให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนของทุกภาคส่วนอย่างลงตัว เปิดโอกาสให้ผู้ค้าโอกาสได้ทำงานมากขึ้น สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ สนับสนุนให้มีและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ส่งเสริมงานเทศกาลตามวัฒนธรรมประเพณีประจำปี สร้างอุตสาหกรรมในครอบครัวให้มากขึ้น สนับสนุนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรให้ประหยัดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาระบบการเงินการคลังของเทศบาล สร้างความเป็นธรรมในการจัดเก็บภาษี

นโยบายทางสังคมส่งเสริมความรักความสามัคคีในชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาทและคุณค่าของบุคคลในท้องถิ่น ให้มีสันติสุขบนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย สร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม สร้างคุณค่าของคน ให้การช่วยเหลือเด็ก สตรี คนพิการ คนสูงอายุ

ควบคุมดูแลสาธารณะประโยชน์ของชุมชน เพิ่มการตรวจตราในชุมชนทั้งกลางวันและกลางคืน ลดการเสพยาและสิ่งมีนเมา ควบคุมการเล่นเกมและการพนันทุกประเภท จัดตั้งองค์กรชุมชนให้ครอบคลุมครบถ้วนในพื้นที่ในเขตเทศบาล ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนกับเทศบาล ให้มีสถานที่เที่ยวกลางแจ้ง จัดหาผู้นำการออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆ ให้มีสวนสุขภาพและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจตามความเหมาะสม

นโยบายทางการเมือง สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข กระจายอำนาจให้มากขึ้น ส่งเสริมการออกเสียงเลือกตั้งทุกระดับให้สุจริตและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมคิด ร่วมรู้ ร่วมตัดสินใจในนโยบายต่างๆ จัดกิจกรรมประชาธิปไตยอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ อบรมความรู้ให้แก่สมาชิกสภาเทศบาลนำสมาชิกสภาเทศบาล ไปทัศนศึกษาดูงานในประเทศและนอกประเทศ สนับสนุนกิจกรรมการเมืองอื่นๆ

นโยบายด้านการศึกษาจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ยกย่องการเรียนให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีปัญญา ส่งเสริมความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ สนับสนุนงานห้องสมุดและการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมระบบสารสนเทศแก่ชุมชนและโรงเรียน ส่งเสริมครูและบุคลากรการศึกษาให้ยึดในจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้การศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาร่างกายและจิตใจแก่นักเรียน จัดหาอุปกรณ์การศึกษาให้เพียงพอ ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการฝึกอาชีพแก่ผู้ว่างงาน จัดหาที่อ่านหนังสือและจัดหาหนังสือพิมพ์แก่ชุมชน

นโยบายด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังภัยในเขตเทศบาลให้มากขึ้น จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันและระงับภัยให้เพียงพอ ฝึกอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจถึงภัยต่างๆ สามารถป้องกันภัยเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับ ส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชนอย่างเข้มแข็ง โดยการป้องกันและเฝ้าระวังอาชญากรรมทุกช่องทาง การควบคุมจุดเสี่ยงและสถานที่ไม่ปลอดภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อบรมและสนับสนุนหน่วย อาสาสมัครป้องกันพลเรือน ดำรวจบ้าน ยามท้องถิ่น เพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร ยานพาหนะให้มากขึ้น เพิ่มการตรวจระวังภัยธรรมชาติอื่นๆ

นโยบายด้านสาธารณสุข นำวิธีการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยมาใช้ให้มากขึ้น เช่น สถานที่ออกกำลังกายอย่างเหมาะสม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะอย่างเพียงพอ ป้องกันเหตุของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ควบคุมและกวดขันสถานบริการ จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ ส่งเสริมมาตรการคุ้มครองผู้บริโภค ควบคุมสินค้าที่นำมาจำหน่ายในตลาด จัดตลาดให้มีพื้นที่เพียงพอสะอาดและมีระเบียบ สถานที่ราชการปลอดบุหรี่ ป้องกันยาเสพติดในชุมชน บริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด จัดการผังเมือง โรงฆ่าสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ บำบัดน้ำเสียและมลพิษในชุมชน จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากจนและด้อยโอกาส

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั่วไปให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ปลอดภัยสวยงาม เช่น การปรับปรุง ภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล ถนนหนทาง ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา สะพาน เขื่อนและคันดิน แหล่งน้ำชุมชน สนามกีฬาากลาง ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ ทำเนียบชะลอความเร็วในเขตชุมชนหนาแน่น ติดตั้งป้ายสัญญาณจราจรให้ทั่วถึง ขยายผิวถนนให้กว้างขวาง กวดขันควบคุมสิ่งปลูกสร้างอย่างเข้มงวด เพิ่มการตรวจสอบสถานบริการน้ำมันและแก๊สหุงต้ม

นโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมจารีตประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมให้มีสถานที่แสดงศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น เผยแพร่งานประเพณีท้องถิ่น ให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุและผู้ทรงความรู้ของท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการรักษาประเพณีอันดีงามที่มีมาตั้งแต่เดิม และการแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มรรยาทอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ วัดในเขตเทศบาล จัดให้มีการขึ้นทะเบียนปราชญ์ท้องถิ่น ส่งเสริมให้พระภิกษุมอบรมสั่งสอนศีลธรรมแก่ประชาชนในวันสำคัญต่างๆ

ในการวางแผนพัฒนาตำบลขยายแรมวัฒนา เทศบาลตำบลขยายแรมวัฒนา ได้ดำเนินการประชาคมการจัดทำแผนพัฒนาทุกครั้ง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา อันจะช่วยในการวางแผนพัฒนาให้เป็นแผนพัฒนาที่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างตรงจุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจุบันได้มีผู้สนใจทำการศึกษากันอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชนซึ่งผู้วิจัยจะขอนำมาเสนอ ดังนี้

สมบัติ วันบุรี (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัย ทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เฉพาะกรณีข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา พบว่า ขวัญของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงานส่วนใหญ่ยังไม่พอใจปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบายมีโอกาสน้อยที่สุด

สุชาดา ภูสว่าง (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการฝ่ายปกครองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เผด็จ เกาะสมบัติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง นักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยและมีปัญหาส่วนตัวน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานสูงนักวิชาการชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการหญิงนักวิชาการที่มีภูมิลำเนาในภาคกลางมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่น นักวิชาการที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านักวิชาการที่โสด

ปานศิริ ประภาวดี (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังใจขวัญของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ทศนคติเกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าศักดิ์ศรีของอาชีพรายได้และสวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับ ไม่น่าพึงพอใจและระยะเวลาที่เงินเดือนเพิ่มขึ้นอายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรียา ภาณุจนภูมิ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายวิชาการศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ พบว่า ขวัญของข้าราชการคือสิ่งที่ทางวิชาการบริหารบุคคลเรียกว่า วิธีให้แรงจูงใจด้านบวกในขณะที่คนทำงานอยู่นั้นก็กำลังหาความพอใจของคนอยู่ด้วยซึ่งก็ต้องควบคู่ไปกับการที่องค์กรสามารถประสบความสำเร็จขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีและทัศนคติที่มีต่อการแบ่งงานคือทัศนคติต่อความเหมาะสมของการแบ่งงาน

ออกเป็นฝ่ายมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการทำงานของคนในองค์กรทิศทางความสัมพันธ์ เป็นไปในทางบวกผลการค้นพบแสดงว่า ความรู้สึกของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการทำงานเกือบทั้งหมดแสดงว่าพอใจต่อลักษณะ โครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

นิพนธ์ ครุฑเครือศรี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษา เฉพาะกรณีข้าราชการสายครู ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ข้าราชการสายซึ่งมีอายุราชการระหว่าง 1 - 7 ปีมีระดับกำลังใจในการทำงานในประเด็นเกี่ยวกับ โอกาสก้าวหน้าสูงกว่าข้าราชการซึ่ง มีอายุราชการตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปและพบว่า ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายการแพทย์และ สาธารณสุขและกลุ่มวิชาชีพเทคนิคมีระดับกำลังใจในการทำงานในประเด็นเกี่ยวกับ โอกาส ก้าวหน้าต่ำกว่าข้าราชการสายครูซึ่งดำรงตำแหน่งในกลุ่มบริหารและธุรการ โดยตรง

วิจิต เยี่ยมเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพของ นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาจาก เจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาผู้บริหาร โรงเรียนผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนครูคณะกรรมการ นักเรียนและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดอุดรธานีจำนวน 1,659 คน พบว่า ขวัญและ กำลังใจของครู โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามขนาด โรงเรียนและ คุณวุฒิของผู้ถูกประเมิน ส่วนตัวแปรด้านเพศอายุราชการ ไม่แตกต่างกันและยัง พบว่า ปัญหาที่มีผล ต่อขวัญกำลังใจของครู ได้แก่ ขาดบุคลากรการบริหารงานสวัสดิการและเศรษฐกิจสำหรับ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอื้อต่อขวัญกำลังใจของครู ได้แก่ การมอบหมายงานให้ครูมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น เปิด โอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ เปิดโอกาสให้ ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอและมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

สุรสิทธิ์ สังข์หงส์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรงจรรยา สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง และปัจจัยที่มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาชั้นยศ ระยะเวลารับราชการและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

อดุลย์ แสงสิงแก้ว (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ระดับขวัญของ ผู้บังคับบัญชากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดสุโขทัย โดยทั่วไปอยู่ในระดับเกณฑ์ที่สูง

ปัจจัยใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่สูง ส่วนปัจจัยใน ด้านความรู้สึกอบอุ่นในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ภาณุวัฒน์ ปวณิกบุตร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนิติกร กองกฎหมายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับขวัญ เกี่ยวกับการ ได้รับ การยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงอยู่ในระดับต่ำ กับการ ได้รับ การยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นแล้วการ ได้รับการยอมรับ และความรู้สึกผลสำเร็จปานกลางอยู่ในระดับต่ำอีกด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องมุ่งสร้างปัจจัย สนับสนุนขวัญในการปฏิบัติงานของนิติกรในเรื่องการได้รับการยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จนี้อย่างเร่งด่วน

ประทีป เกศกาวิ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษา เปรียบเทียบเฉพาะกรณีข้าราชการชั้นสัญญาบัตรกองเรือยุทธการกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พบว่า กำลังขวัญของข้าราชการทั้ง 2 หน่วยงาน ไม่แตกต่างกันระดับการศึกษาอายุ ขศต่างก็ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยชี้วัดระดับขวัญเรื่องสภาพ การปฏิบัติงานความเพียงพอของรายได้ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหาร และพบว่าข้าราชการทั้ง 2 ฝ่ายส่วนใหญ่มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งทำให้ลดความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานลงไปบ้าง ซึ่งเป็นผลกระทบจาก การบริหารงานภายในของหน่วยงานเองเป็นส่วนใหญ่

ยุคล ทองตัน (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ระดับขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ของลูกจ้างประจำได้แก่เพศอายุสถานภาพสมรสอายุราชการเงินเดือนและลักษณะหน่วยงานที่ ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีขวัญไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาของลูกจ้างประจำที่แตกต่างกันมี ขวัญแตกต่างกัน

จุฬารณย์ หอมจันทร์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: เฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอ

อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับขวัญของตำรวจในกองกำกับการดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์สูง โอกาสความก้าวหน้า การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยและสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญอยู่ในระดับสูง ส่วนความเพียงพอของรายได้ จากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่ำสุดและยังพบว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวมีระดับขวัญสูง ในด้านความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของหน่วยและความเพียงพอของรายได้ จากการปฏิบัติงานมีระดับขวัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ประเสริฐ ชมนาวัง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการกรมการปกครองอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรับผิดชอบหน้าที่ การยอมรับจากสังคมและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในระดับสูงคือ สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาศักดิ์ศรีของอาชีพและการยอมรับจากสังคม

อลงกรณ์ หทัยบุท (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 2 กองปราบปราม แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีสถานภาพสมรสระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีและมีระดับชั้นยศ จตต. - คต. ส่วนระดับขวัญของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ปัจจัยด้านความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดีส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับไม่ดีคือ ปัจจัยด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษและปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานรองลงมาคือ ปัจจัยความเหมาะสมด้านความรู้

ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานคือ ระยะเวลาการทำงานและระดับชั้นยศ

รัชณี คงเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธรและโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า นายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนและโรงเรียนตำรวจนครบาลมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ ความอบอุ่นใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ สักดิ์ศรีของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำและในด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

สุเทพ คงกล่อม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์ กองกำกับการสายตรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์มีขวัญในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่าส่วนปัจจัยด้านอื่น ไม่มีผลต่อความแตกต่างระดับขวัญและเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บริสุทธิ์ นุศรีวอ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพลกรมตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพลกรมตำรวจมีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญพบว่า มีปัจจัย 6 ประการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงในการทำงาน

ปรีทัศน์ สวงวนสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับขวัญปานกลางความแตกต่างภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน อายุราชการ หน้าที่การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีขวัญในการทำงานสูงจะสามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานสูงแต่ข้าราชการตำรวจที่มีระดับขวัญในการทำงานต่ำไม่สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำส่วนข้าราชการตำรวจที่มีขวัญในด้านความพึงพอใจในงานความมั่นคงในหน้าที่และได้รับการยอมรับสูงจะสามารถทำนายประสิทธิผลของงานสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาริยา น้อยษา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ และอายุ ส่วนขวัญในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาสถานภาพทางสังคม และด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมี 3 ตัวแปรคือ ชั้นยศมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงของงานและสถานภาพสมรสมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

สมควร บุปผพัฒน์สมัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทของกิจการเท็กไทล์จำกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานของบริษัทของกิจการเท็กไทล์จำกัด มีขวัญกำลังใจในการบริหารและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงและมีขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนด้านผู้บังคับบัญชาและด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพนักงานชายกับพนักงานหญิงมีขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานแผนกทอผ้ากับ

พนักงานแผนกช่างซ่อมบำรุง มีขวัญกำลังใจในด้านค่าตอบแทนและด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจกับขวัญกำลังใจของพนักงานพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเจตนา ชูแผน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ชำนาญการตรวจพิสูจน์ระดับรองสารวัตร สังกัดสำนักงานวิทยาการตำรวจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญของผู้ชำนาญการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวแปรในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างค่า ตัวแปรเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติหน้าที่คือ อัตราเงินเดือน ส่วนตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสัมพันธ์กับบุคลากร ในองค์การและความต้องการ

กฤตกร ชลวิสุทธิ์ (2544. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศและความสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์การและสังคม อยู่ในระดับสูง อีกทั้ง ครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในประเทศจะสรุป ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเพศชาย และสถานภาพในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ แสดงให้เห็นว่าเพศชาย มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศหญิงและผู้ที่ได้รับราชการจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานภาพในการปฏิบัติงานอื่นๆ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง ปัจจัยด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ อายุและสถานภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงาน สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนาทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา พ.ศ. 2552 จำนวน 49 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน

ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงานมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ คือ อยู่ในระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำและต่ำมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายะแวพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ทฤษฎีแนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุม การค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

2.4 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.4.1 อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 นางขวัญตา ลัทธิ ปลัดเทศบาลตำบลยายะแวพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 นายแพทย์วัชรพงษ์ ชอบสุข ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอ ประธานกรรมการและกรรมการควบคุม การค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพนมรุ้ง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.7 นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับทั้งฉบับ (Corrected Item - total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .2951 - .7796 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .9510 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้บุคลากรในเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ในเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา โดยได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยดี พร้อมขอรับคืนเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว

3. แบบสอบถาม จำนวน 49 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 49 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแฉิมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแฉิมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรมสูตร. 2542 : 78)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.50	ระดับขวัญและกำลังใจระดับสูงมาก
3.51 - 4.50	ระดับขวัญและกำลังใจระดับสูง
2.51 - 3.50	ระดับขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับขวัญและกำลังใจระดับต่ำ
1.00 - 1.50	ระดับขวัญและกำลังใจระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับทั้งหมด (Corrected Item - total Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบล
ชายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าสถิติจากข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบ
ตาราง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาล
ตำบลชายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 1 - 5

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง		
1. เพศ	49	100.00
(1) ชาย	19	38.78
(2) หญิง	30	61.22
2. อายุ		
(1) 18 – 25 ปี	5	10.21
(2) 26 – 30 ปี	16	32.65
(3) 31 – 40 ปี	14	28.57
(4) 41 ปีขึ้นไป	14	28.57
3. ระดับการศึกษา		
(1) ประถมศึกษา	4	8.16
(2) มัธยมศึกษา/ปวช.	6	12.24
(3) อนุปริญญา/ปวส.	22	44.90
(4) ปริญญาตรีขึ้นไป	14	28.57
(5) อื่น ๆ ระบุ	3	6.13
4. ตำแหน่ง		
(1) ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน	6	12.24
(2) สมาชิกสภาเทศบาล (สท.)	12	24.49
(3) พนักงานเทศบาล	23	46.94
(4) ลูกจ้าง	8	16.33
5. รายได้		
(1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	3	6.13
(2) 5,001 - 10,000 บาท	28	57.14
(3) 10,001 - 20,000 บาท	14	28.57
(4) 20,000 บาทขึ้นไป	4	8.16

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 49 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 เป็นหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61.22

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ ช่วงอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 18 – 25 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.21

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คืออื่น ๆ ระบุ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13

จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามข้าราชการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 รองลงมา คือตำแหน่งสมาชิก (สท.) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24

จำแนกตามเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้มีรายได้ตั้งแต่ 5,001 - 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา คือรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13

ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงในตาราง 2 – 8 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	ความหมาย
1.ด้านความเพียงพอของรายได้	3.83	0.57	สูง
2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.41	0.84	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.60	0.65	สูง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.70	สูง
5.ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ	3.91	0.63	สูง
6.ด้านความพอใจในการทำงาน	3.84	0.54	สูง
รวมเฉลี่ย	3.72	0.45	สูง

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยในภาพรวมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าดังนี้ ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความเพียงพอของรายได้ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$) และด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความเพียงพอของรายได้			
1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.53	1.00	สูง
2. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.69	0.71	สูง
3. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน	4.04	0.84	สูง
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.84	0.75	สูง
5. ไม่จำเป็นต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ	4.04	0.68	สูง
รวมเฉลี่ย	3.83	0.57	สูง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เช่นกัน โดยปัจจัย ข้อ 3 รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ปัจจัยข้อ 5 ไม่จำเป็นต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ($\bar{X} = 4.04$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยข้อ 1 รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
6. มีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.67	1.07	สูง
7. มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา	3.24	1.09	ปานกลาง
8. มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.43	1.19	ปานกลาง
9. มีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.22	1.07	ปานกลาง
10. มีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.29	1.04	ปานกลาง
11. มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน	3.57	1.02	สูง
12. ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.41	0.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.41	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยข้อ 6 และ 11 จะอยู่ในระดับสูง ส่วนนอกนั้นจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยข้อ 6 มีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ปัจจัยข้อ 11 มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ($\bar{X} = 3.57$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยข้อ 9 มีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
13. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.65	0.83	สูง
14. หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.51	0.96	สูง
15. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน	3.53	1.158	สูง
16. หัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงาน จนเต็มความสามารถ	3.67	0.94	สูง
17. หัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่า เทียมกัน	3.80	0.81	สูง
18. หัวหน้าให้ความสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าของลูกน้อง	3.41	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.60	0.65	สูง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ยกเว้นปัจจัยข้อ 18 อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยข้อ 17 หัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ปัจจัยข้อ 16 หัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.67$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยข้อ 18 หัวหน้าให้ความสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
19. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.51	0.91	สูง
20. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่	3.80	0.87	สูง
21. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.12	0.99	สูง
22. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณี que เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน	3.86	0.79	สูง
23. เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ	3.33	1.16	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.72	0.70	สูง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ยกเว้นปัจจัยข้อ 23 จะอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยข้อ 21 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ปัจจัยข้อ 22 ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 3.86$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยข้อ 23 เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม และ รายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ			
24. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.61	สูง
25. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีความถนัด	3.96	0.71	สูง
26. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.77	สูง
27. ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	3.86	0.98	สูง
28. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.82	1.01	สูง
รวมเฉลี่ย	3.91	0.63	สูง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เช่นกัน โดย ปัจจัยข้อ 24 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ปัจจัยข้อ 25 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีความถนัด ($\bar{X} = 3.96$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยข้อ 28 ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและ รายข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความพอใจในการทำงาน			
29. ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.92	สูง
30. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน	3.84	0.85	สูง
31. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำท่ายก้อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ฮายกทำ	3.90	0.72	สูง
32. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้	3.78	0.77	สูง
33. ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่ น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป	4.10	0.74	สูง
34. ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของ คณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน	3.47	1.15	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.84	0.54	สูง

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะอยู่ในระดับสูงทุก ข้อ ยกเว้นปัจจัยข้อ 34 จะอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยข้อ 33 ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ปัจจัยข้อ 29 ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.98$) และที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยข้อ 34 ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปรากฏดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 จำนวน และร้อยละ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ	19	38.78
2	ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	18	36.73
3	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม/สัมมนาศึกษาดูงาน	12	24.49
	รวม	49	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 38.78 รองลงมา คือ ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและ โปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 36.73 และต้องการให้ผู้ บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม/สัมมนาศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 24.49 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินงานวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือ หัวหน้าหน่วยงาน สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2552 จำนวน 49 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลยายแซ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงาน

ที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .2951 - .7796 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9510 ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกเทศมนตรีตำบลยายเข้มวัฒนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร พนักงานและพนักงานจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง จำนวน 49 ฉบับ แล้วเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 49 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ ความเรียง

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน ผลจากการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัด เทศบาลตำบลยายเข้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยในภาพรวมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าดังนี้ ด้านความเหมาะสมด้าน

ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความเพียงพอของ รายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลยายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด บุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ รองลงมาคือ ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็น ธรรมและโปร่งใสและต้องการให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม/สัมมนาศึกษาดูงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลยายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้

1. จากผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยในภาพรวมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาลาดังนี้ ด้านความเหมาะสมด้าน ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความเพียงพอของ รายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบล ยายแ้ววัฒนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้เป็น เพราะ องค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า บุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึง พอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรมีความถนัดในงานที่ตนเองปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ตนไม่พอใจ ฉะนั้น ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการ เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่ง ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร ชลวิสุทธิ์ (2544. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ และความสัมพันธ์ที่

เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม อยู่ในระดับสูง

2. เมื่อพิจารณาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดเทศบาล ตำบลยายแรมวัฒนา ในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย ด้านความเพียงพอของรายได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะ เทศบาลมีการจ้างงานตามคุณวุฒิ และลูกจ้างมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง คนละ 1.5 ขั้น รวมถึงเงินค่าตอบแทนพิเศษทุกสิ้นปีงบประมาณทุกคน ทำให้บุคลากรพอใจกับเงินรายได้ที่ได้รับทุกเดือนและเพิ่มขึ้นทุกปีนั้น ซึ่งบุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและเหลือเก็บบ้าง และยังทำให้ได้อยู่กับครอบครัว จึงไม่มีบุคลากรคนใดออกหารายได้พิเศษนอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับอยู่ประจำ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อคุลย์ แสงสิงแก้ว (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ความพึงพอใจในรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่สูง

2.2 ผลการวิจัย ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ หัวหน้าหน่วยงาน สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ให้ความสำคัญกับการเรียน เพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรในด้านต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานยังมีความพอใจในระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถส่วนบุคคล ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ การแสดงผลงานของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเชื่อว่าตนได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเจตนา ชูแผน (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของผู้ชำนาญการตรวจพิสูจน์ระดับรองสารวัตร สังกัดสำนักงานวิทยาการตำรวจ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยมีตัวแปรในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าสถานภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่

ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันให้สมัครใจ เช่น เปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือกัน ให้ความคุ้มครองเมตตา และให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ แสงสิงแก้ว (2533 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของร้อยตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ที่สูง

2.4 ผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า ลักษณะทางสังคมของงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญนั่นคือ หากผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็ย่อมพอใจในงานนั้น ลักษณะองค์กรเป็นหนึ่งเดียวมีความร่วมมือร่วมใจทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะการดึงดูดใจทางสังคม มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร บุษปัทมสมัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทของกิจ เท็กไทล์ จำกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานของบริษัท ของกิจ เท็กไทล์ จำกัด มีขวัญกำลังใจในด้านการบริหารและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

2.5 ผลการวิจัย ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะเทศบาลตำบลยายแรมวัฒนาได้จ้างคนตามคุณวุฒิและความสามารถในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี คงเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธรและโรงเรียนตำรวจนครบาล พบว่า นายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ใน โรงเรียนและ โรงเรียนตำรวจนครบาล มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ความอบอุ่นใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.6 ผลการวิจัย ความพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ใช้ความสามารถส่วนบุคคลของตนได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งงานที่ทำยังมีความท้าทาย ทั้งนี้เพราะเทศบาลตำบลยายแรมวัฒนา มีการจ้างคนตามปริมาณงาน ตามความถนัดและความสามารถในการทำงานส่วนบุคคลที่มีอยู่ หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และความเห็นว่ายโยบายขององค์กรเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร ชลวิสุทธิ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ และความสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม อยู่ในระดับสูง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ และควรพิจารณาขั้นด้วยความเป็นธรรมและ โปร่งใส และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม/สัมมนาศึกษาดูงาน ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถส่วนบุคคลด้วยการอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ยังเป็นมาตรการที่บุคลากรสนใจ และการ ได้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ รวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ได้ทราบข้อมูลเพื่อพิจารณาและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา ซึ่งได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่

ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับสูง ฉะนั้นเทศบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะรักษาไว้ทำให้ดียิ่งๆขึ้นไป จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุง และสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ในทุกๆ ด้าน เป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นและเมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสัมฤทธิ์ผล จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ความเพียงพอของรายได้ ควรเพิ่มงบประมาณในด้านรายได้ของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อให้สำนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
2. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เทศบาลควรจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาควรมีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันให้มีความเป็นกันเอง โดยให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะกรณีเกิดความขัดแย้ง ควรร่วมกันหาทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย
5. ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานควรให้บุคลากรทั้งหมด ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติและควรได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้าเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอและควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด
6. ความพอใจในการทำงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.2 ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยค่าที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ไปและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ให้โอกาสแก่ บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพให้การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทุกครั้งที่จะมีการเลื่อนตำแหน่ง ต้องให้ความเป็นธรรมและพิจารณาให้ทั่วถึง

2. ให้โอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีความอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้ใช้ความนึกคิดไตร่ตรองแสวงหาช่องทางใหม่ในการทำงาน สนับสนุนให้ความคิดของพนักงานเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขเมื่อได้รับการร้องขอ

3. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคิดว่าขาดการสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงานเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนั้นพนักงานยังมีความรู้สึก ว่า งานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นขาดความก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการฝึกอบรมให้สนองต่อความต้องการของพนักงานและสนับสนุนการศึกษาดูงาน ให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารสรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะ ได้มีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรจะ ได้มีการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ควรจะทำการวิจัยเพื่อ เปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อค้นพบที่เหมือนหรือแตกต่างกัน และนำมาเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยที่มีอยู่แล้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตกร ชลวิสุทธิ ร.อ. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม (2550 ก). **การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิดและหลักการ**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- โกวิท พวงงาม (2550 ข). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จตุพร วงศ์ศรีเผือก พ.อ. (2549). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพรวง)**. จันทบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬารณย์ หอมจันทร์. (2538). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประศาสน์จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธีรนนท์ ทิทา. (2539). **ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิพนธ์ กระจาเครือศรี. (2531). **ขวัญในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสายครู ในมหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริสุทธ์ นุศรีวอ. (2541). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล กรมตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บุญชวน วงศ์ชา. (2539) **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด ศ.ป.ช. และสังกัดกรมสามัญศึกษา ในอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ.** ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัญชา สมบุญ. (2547). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร. 9. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ประคอง วรรณสุด. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชัน คณะวัน. (2549). **หลักกฎหมายกับการบริหารสาธารณะของไทย.** นูริรัมย์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนูริรัมย์.
- ประทีป เกศกาวิ. (2535). **ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีข้าราชการสัญญาบัตร กองเรือยุทธการกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ ชมนาวัง. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปานศิริ ประภาวดี. (2530). **ขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ.** สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีทัศน์ สงวนสุข. (2541). **ขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซตการพิมพ์.
- เผด็จ เกาะสมบัติ. (2529). **ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ.** สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภาณุวัฒน์ ปวณิกบุตร. (2534). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนิสิตกร กองกฎหมายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภิญโญ สาทร. (2526). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

มนูญ จันทร์สุข. (2544). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกัณฑ์จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. ยะลา : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

เมตตา คันธา. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบีน กรมแพทย์ทหารอากาศ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุคค ทองตัน. (2537). *ขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร.

รัชณี คงเจริญ. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธรและโรงเรียนตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิลาสินี สุวรรณภาพ,ร.อ.หญิง. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

วิจิตร อาวะกุล. (2536). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : พิงเฉศ.

วิจิต เข็มมเวหา. (2531). *การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา

- ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
 วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันท์,ร.ค.อ. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน และพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันเพ็ญ ยอดชาติ (2537). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักเลขานุการองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).** ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสังคม. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- วัลภา ถีละชาติ. (2541). **ผลกระทบของพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อขวัญในการทำงานของลูกจ้าง (นอกงบประมาณแผ่นดิน) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา หน่วยงานที่มีลูกจ้างนอกงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 6 แห่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศรียา กาญจนภูมิ. (2530). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ.** ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมควร บุญพัฒน์สมชัย. (2543). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท จอจิก เท็กไทล์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยคริสเตียน.
- สมเจตน์ ชันติโชติ. (2529). **ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบัติ วันบุรี. (2523). **กรณีวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา.** ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ ทุ่งทวีวงศ์.(2542). **ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล: ศึกษาเฉพาะ**

เทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์).

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพร กลิ่นพงษา. (2523). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

สาริษา น้อยษา. (2542). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริพร ทองจินดา. (2545). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส*.

ภาคินพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. นราธิวาส : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุเจตนา ชูแผน. (2543). *ขวัญของผู้ชำนาญการตรวจพิสูจน์ระดับรองสารวัตร สังกัดสำนักงาน
วิทยาการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาดา ภู่อ่าง. (2527). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง สังกัดกรุงเทพมหานคร*.

สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10.

กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2539). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด*. กรุงเทพมหานคร : บুদ্ধแบงค์.

สุเทพ คงกล่อม. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และ
รถจักรยานยนต์กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรสิทธิ์ สังข์พงศ์. (2532). *การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกอง
บังคับการตำรวจพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสริมศักดิ์ ประสารแสง. (2542). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ :*

- ศึกษาเฉพาะกรณี กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
 กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเทศบาลตำบลยายแ้ววัฒนา. (2551). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2552 - 2554)*. จังหวัดบุรีรัมย์.
- อดุลย์ แสงสิงแก้ว. (2533). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนจังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. สุโขทัย : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลงกรณ์ หทัยบุรุษ, พ.ศ.ท. (2539). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 2 กองปราบปราม แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- อุดม สาระรัตน์. (2540). *สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุทัย หิรัญโต. (2520). *ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row Publishers.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๘๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย ศหายุทธ์ วิรุณพันธุ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๒๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คือ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๑๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณขวัญตา ลัทธิ

ด้วย นายคทายุทธ วิรุณพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำกรวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๒๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์วัชรพงษ์ ชอบสุข

ด้วย นายคทาบุทท วิรุณพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน ตะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๒๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพนมรุ้ง

ด้วย นายคทาฤทธิ์ วิรุณพันธ์ นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแม้นวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายคทาฤทธิ์ วิรุณพันธ์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๘๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลชำมะดัด

ด้วย นายคทายุทธ์ วิรุณพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขบวนการและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชำมะดัด โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buri Ram Rajabhat University

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสังกัดเทศบาลตำบลยายแถมพัฒนาอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเพื่อทำรายงานการค้นคว้าแบบอิสระของหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษาในที่นี้เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ และจะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้คำตอบในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ

2.1 () 18 - 25 ปี

2.2 () 26-30 ปี

2.3 () 31-40 ปี

2.4 () 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 () ประถมศึกษา

3.2 () มัธยมศึกษา / ปวช.

3.3 () อนุปริญญา/ปวส.

3.4 () ปริญญาตรีขึ้นไป

3.5 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานภาพในการปฏิบัติงาน

4.1 () ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน

4.2 () สมาชิกสภาเทศบาล (สท.)

4.3 () ข้าราชการ

4.4 () ลูกจ้าง

4.5 () อื่น ๆ (ระบุ).....

5. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

6.1 () ต่ำกว่า 5,000 บาท

6.2 () 5,001- 10,000 บาท

6.3 () 10,001-20,000 บาท

6.4 () 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับขวัญและกำลังใจตามความเป็นจริงของท่าน

เกณฑ์คะแนนบ่งบอกถึงระดับขวัญและกำลังใจ ดังนี้

5	หมายถึง	สูงมาก	,	4	หมายถึง	สูง
3	หมายถึง	ปานกลาง	,	2	หมายถึง	ต่ำ
1	หมายถึง	ต่ำมาก				

ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
	5	4	3	2	1
ความเพียงพอของรายได้					
1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
3. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน					
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน					

ข้อคำถาม	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
	5	4	3	2	1
5. ไม่จำเป็นต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ					
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6. มีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
7. มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา					
8. มีโอกาสเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
9. มีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
10. มีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
11. มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน					
12. ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
13. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
14. หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
15. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน					
16. หัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ					
17. หัวหน้าให้ความสำคัญคุณธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน					
18. หัวหน้าให้ความสำคัญสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
19. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
	5	4	3	2	1
20. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่					
21. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
22. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน					
23. เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ					
ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
24. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
25. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีความถนัด					
26. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่					
27. ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
28. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
ความพอใจในการทำงาน					
29. ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
30. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน					
31. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ฮือฮาทำ					

ข้อคำถาม	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
	5	4	3	2	1
32. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้					
33. ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะ ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป					
34. ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

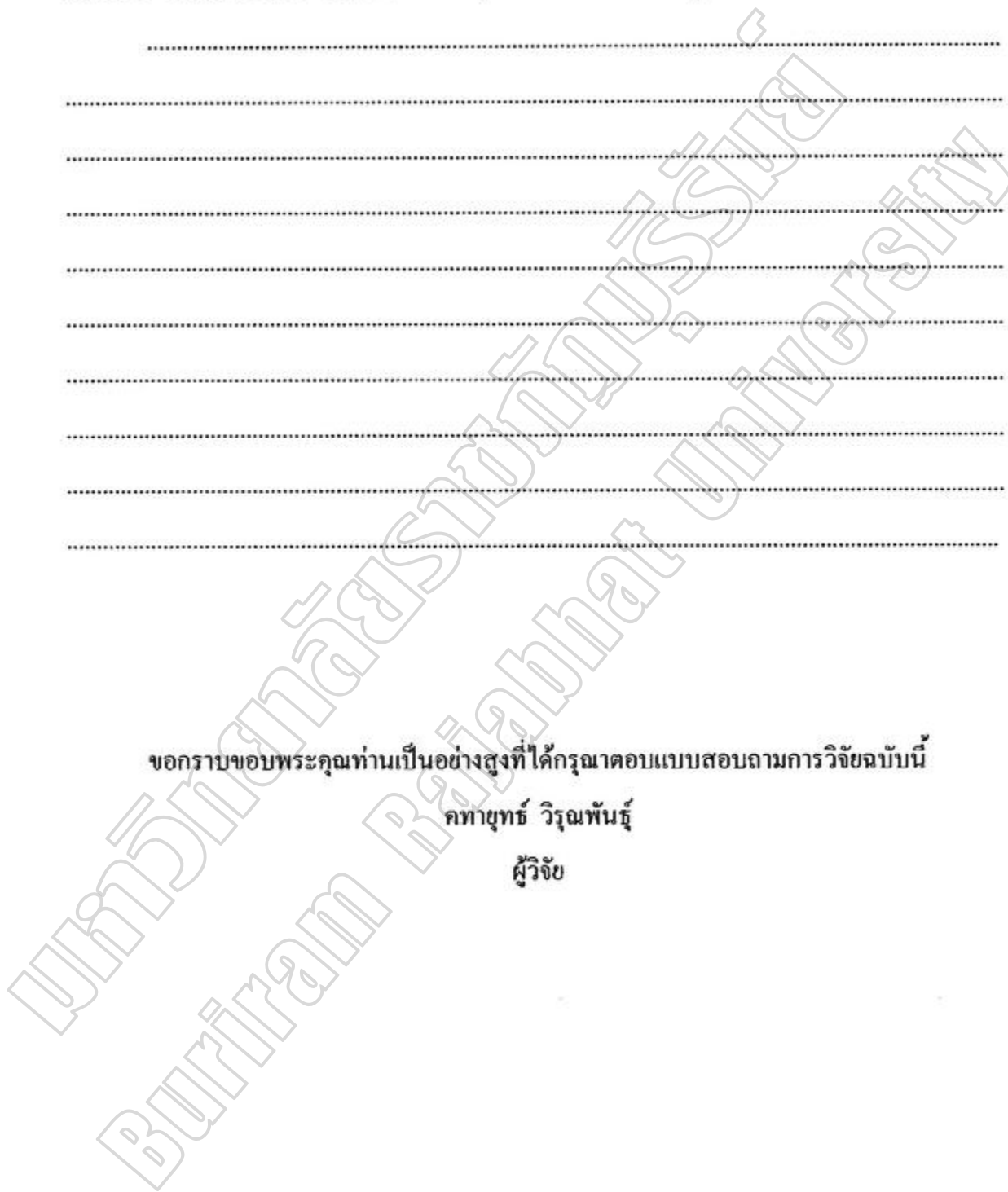
.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้

ศทนายุทธ์ วิรุณพันธุ์

ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	141.9000	209.9552	.5437	.9499
A2	142.0333	211.3437	.4955	.9503
A3	141.9333	206.8230	.6182	.9494
A4	142.1333	202.3264	.7469	.9482
A5	142.0333	203.8954	.6904	.9487
A6	141.8667	208.6023	.6547	.9491
B7	141.9000	210.5069	.6085	.9495
B8	142.0333	211.2747	.5417	.9499
B9	142.0667	216.5471	.2951	.9515
B10	141.9667	207.6885	.5839	.9497
B11	142.1667	210.4195	.5447	.9499
B12	142.1667	206.9023	.7243	.9485
C13	142.0000	208.8966	.6106	.9494
C14	141.9667	206.2402	.6886	.9487
C15	141.9000	211.4034	.5580	.9498
C16	142.2333	211.3575	.5280	.9500
C17	142.0333	209.4126	.5928	.9495
C18	141.8333	212.0057	.5772	.9497
D19	141.9000	210.5069	.6085	.9495
D20	142.0333	211.2747	.5417	.9499
D21	142.0667	216.5471	.2951	.9515
D22	141.9000	204.9897	.7385	.9483
D23	142.1000	210.5069	.5577	.9498
E24	142.4000	205.7655	.6915	.9487
E25	142.0333	208.4471	.5980	.9495
E26	142.2000	210.9241	.4948	.9503
E27	141.9000	210.5069	.6085	.9495
E28	142.0333	211.2747	.5417	.9499
F29	142.0667	216.5471	.2951	.9515
F30	142.0333	211.3437	.4955	.9503
F31	141.9000	204.9897	.7385	.9483
F32	142.1000	210.5069	.5577	.9498
F33	142.4000	205.7655	.6915	.9487
F34	141.7667	204.1161	.7796	.9480

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 34

Alpha = .9510

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายคทายุทธ์ วิรุณพันธุ์
วันเดือนปีเกิด	30 กันยายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	658 ถ. โชคชัยเดชอุดม ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	658 ถ. โชคชัยเดชอุดม ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังขกฤษอนุสรณ์ ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนางรอง ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนางรอง ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2547 อนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2549 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์