

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร

Factors Effecting The Morale at Work of Sub-District Municipality Personnels in
Kamphaeng Phet Province

หทัยพัชร ทองเดช¹

รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ วงศ์คำจันทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 226 คน ซึ่งสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากประชากร 505 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร เท่ากับ .665 , .822 , .782 , .776 และ .773 ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.40 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ($\hat{Y}$) และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\hat{Z}$) ดังนี้

$$\hat{Y} = .544 + .261 (X_4) + .259 (X_2) + .183 (X_3) + .146 (X_5)$$

$$\hat{Z} = .345 (Z_4) + .341 (Z_2) + .215 (Z_3) + .181 (Z_5)$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล / ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน / พนักงานเทศบาลตำบล

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ABSTRACT

The purposes of this research were

- 1) to study the morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province
- 2) to study the factors that effected on morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province
- 3) to study the relation between effected factors and morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province

4) to set predicted equation of factors effecting the morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province. The samples consisted of 226 sub-district municipality personnels, by stratified random sampling. The research instrument was rating-scale questionnaire. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and Multiple Regressive analysis. The research findings were as follows :

1. The morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province was at a high level.

2. The factors that effected on the morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet province was at a high level.

3. The factors of policy and administration, justice in office, respectful, working progress and working condition were significantly related to the morale at work of sub-district municipality personnels.

4. The factors of justice in the office, working progress, working condition and respectful aspect. predictors predicting the morale at work of sub-district municipality personnels in Kamphaeng Phet had predict power to 83.40 percentage. The prediction equators in how score ($\hat{Y}$) and standard score ($\hat{Z}$) wore as follows,

$$\hat{Y} = .544 + .261 (X_4) + .259 (X_2) + .183 (X_3) + .146 (X_5)$$

$$\hat{Z} = .345 (Z_4) + .341 (Z_2) + .215 (Z_3) + .181 (Z_5)$$

Keywords : Effected Factors / The Morale At Work / Sub - District Municipality Personnels



บทนำ

นับแต่มีการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 284 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ส่งผลให้บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เทศบาลเป็นอีกหนึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับรากหญ้าได้มีอำนาจในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย มีอำนาจหน้าที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล (มาตรา 50) และหน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 51) ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวกทั้งด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป. : 52-53)

การบริหารงานของเทศบาลตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การบริการสาธารณะดำเนินไปได้ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรท้องถิ่นเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่วนบุคลากร จะมีความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของเขาเป็นสำคัญ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540 : 239) เนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพลังอันยิ่งใหญ่อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานดีจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้เพราะจะเสียสละอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ ร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนากิจการขององค์กรให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและรักดี

ต่อองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ได้ แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำก็จะอ่อนล้า ท้อถอย ไม่อยากแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทำให้องค์กร ไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้(บรรยงค์ โตจินดา, 2546 : 378)

เทศบาลตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการบริหาร ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการที่ดีและเพียงพอ แต่หากขาดบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติและนักจัดการที่มีคุณภาพ การบริหารงานขององค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงแสวงหามาตรการและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่พนักงานเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น เพราะขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 156) โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการเป็นอย่างมาก

ในปัจจุบันเทศบาลยังประสบปัญหาการบริหารงานต่างๆ ทำให้การถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่างๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กลับส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล เนื่องจากประสบปัญหามูลค่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พนักงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่รับถ่ายโอน ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร อัตราการโอนย้ายของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาการร้องเรียน การปฏิบัติงานของเทศบาลบ่อยครั้ง รวมทั้งปัญหาการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรขาดความน่าเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาล หากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใดๆ ก็ตามย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพตามไปด้วย



จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเพื่อประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร เป็นตัวแปรพยากรณ์

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 1.2 ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
 - 1.3 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 1.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
 - 2.2 ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
 - 2.4 ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ประชากรเป็นพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 505 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ภายใต้ตัวบ่งชี้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ไปติดต่อที่สำนักงานปลัดเทศบาลต่างๆ เพื่อขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลในการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา และบางส่วนเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่เพื่อส่งกลับคืนมาให้เรียบร้อย พร้อมทั้งระบุระยะเวลาในการส่งกลับ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ใช้สถิติโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ใช้สถิติโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product - Moment Correlation)
5. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงตามลำดับ คือ ด้านความรู้สึกรับรู้พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก มีเพียง 2 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ

ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (X_5) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (X_2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .665 , .822 , .782 , .776 และ .773 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ได้ร้อยละ 83.40 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .544 + .261 (X_4) + .259 (X_2) + .183 (X_3) + .146 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .345 (Z_4) + .341 (Z_2) + .215 (Z_3) + .181 (Z_5)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษานี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรับรู้พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้



อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่พนักงานเทศบาลได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ไม่เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน อันเป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาวะค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ทั้งในด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องเชิดชู ในความสามารถจากทุกภาคส่วน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่องผลงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544 : 235 -237) ที่กล่าวว่าสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญเป็นอย่างมากยิ่งเพิ่ทวีคูณ ฉางข้าวไชย (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ การที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาและประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การที่ได้ทำงานที่เป็นงานที่ท้าทายมีโอกาสแสดงความสามารถ การได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และการได้รับ

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในด้านความคาดหวังในงาน พบว่ามีความคาดหวังที่จะมีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (X_5) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (X_2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .665 , .822 , .782 , .776 และ .773 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐธัญ ประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม(สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพณินญา นาดาสง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งปรากฏในสมการพยากรณ์มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง



หน้าที่ สภาพการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ นโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงานและการยอมรับนับถือในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจะดีหรือถูกต้องเพิ่มมากขึ้น ถ้าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์มากกับตัวแปรตาม แต่ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2545 : 88) ซึ่ง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนนี้ จะเป็นการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการทีละตัวโดยจะพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามมาเข้าสมการเป็นตัวแปรแรกพร้อมกับสมการถดถอยที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ตัวเดียว ต่อมาจะคัดเลือกตัวแปรอีกตัวที่มีความสัมพันธ์รองลงมาจากตัวแรกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามเข้ามาเป็นตัวแปรอิสระร่วมกับตัวแปรแรก และตรวจสอบว่าเมื่อเข้ามาเป็นตัวแปรอิสระด้วยกันแล้ว ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามหรือไม่ ถ้ามีก็จะให้สมการถดถอยที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อจากนั้นจะค้นหาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อนำมาเป็นตัวแปรอิสระด้วย กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินการเรื่อยไปจนครอบคลุมตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเข้ามาอยู่ในสมการ จึงหยุดการวิเคราะห์พร้อมกับให้สมการถดถอยสมการสุดท้ายที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2545 : 117-118) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ตัวแปรพยากรณ์ด้านนโยบายและการบริหารงานจึงไม่ได้ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญด้านการสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานในด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างยิ่ง

2. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรปรับปรุงระบบกระบวนการ วิเคราะห์ความดีความชอบที่มีมาตรฐาน โดยการยึดหลักผลงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูการส่งเสริมด้านการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้า ตลอดจนหน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อองค์กรจะได้เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรให้ได้มากที่สุด

5. ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น บัณฑิตด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน บัณฑิตด้านการยอมรับนับถือ บัณฑิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาล เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ วงศ์คำจันทร์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สนั่น กัลปากรกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ปรากฏนามใน



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ท้ายที่สุดขอขอบคุณกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



หนังสืออ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐธัญ ปรงเครือ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและปราบปราม(สายตรวจ)ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญม้น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พณัญญา นาทาแสง. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ ในสถานศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ กค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศักติโสภาคการพิมพ์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2546). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น,กรม. (ม.ป.ป.). **กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินต์.

