

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

Job performance morale of subdistrict officers in Don Tum District, Nakhon Pathom Province

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์^{1*} และ นลินธรรณ์ จิโรมรชัยนนท์²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

*roong001@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, ผลการปฏิบัติงาน, พนักงานส่วนตำบล

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the levels of job performance morale of subdistrict officers in Don Tum District, Nakhon Pathom Province; and 2) relationship between personal factors with job performance morale. The research population was 93 subdistrict officers who worked in Don Tum District, Nakhon Pathom Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and chi-square test. The research results showed that:

1. Overall the level of job performance morale of subdistrict officers in Don Tum District, Nakhon Pathom Province was at a moderate level. When considering each aspect, the aspect of job characteristic was at a high level. The aspects of job promotion opportunity, interpersonal relationship with supervisors and co-workers, job security, policy and administration, working atmosphere, and salary and fringe benefits were at a moderate level.

2. Sex, age, education levels, work experience, monthly income and line of work were related with job performance morale of subdistrict officers in Don Tum District, Nakhon Pathom Province with the statistical significant level of .05.

Keywords: morale, performance, subdistrict officer

1. บทนำ

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการมุ่งเน้นเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากขวัญในการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นอย่างดี และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานภาครัฐที่จะต้อง ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความร่วมมือร่วมใจ มีความ อ่อนน้อมในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กรของตน อีกทั้งมีความมั่นใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานใน อนาคต สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจึงเป็น องค์ประกอบที่ทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ ขวัญที่ดีก่อให้เกิดการพลังในการทำงานให้เพิ่มขึ้น เป้าหมายที่แท้จริง ขององค์กรที่ได้รับผลตอบแทนตามมาก็คือ ผลผลิตสูงและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (มานัส วงศ์สีใส, 2551: 1) นอกจากการส่งเสริมขวัญและ กำลังใจที่ดีจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบแล้ว ยังช่วยให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งาน นั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาเชิงลบจะส่งผลกระทบต่อตามมา ได้แก่ การ ลาออกจากงาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมถึงนโยบายขององค์กร หรืออาจจะทำไปแบบเสียไม่ได้ ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาพักงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ สิ่ง เหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นสภาพขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534 อ้างถึงใน นางพร เจริญบุญ, 2555: 1)

พนักงานส่วนตำบลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินไปได้ตามนโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การที่พนักงานส่วนตำบลจะปฏิบัติงาน ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจเป็นสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หากพนักงานส่วนตำบลมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่นและความร่วมมือร่วมใจในการที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ในทางกลับกันหากพนักงานส่วนตำบลไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ประสิทธิภาพของงานจะ ลดต่ำลงและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีลักษณะการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชน มากที่สุด และให้อำนาจประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและปกครองตนเอง มีส่วนในการกำหนดทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขในท้องถิ่นนั้น ๆ จึงมีความจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล แต่ถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีพนักงานส่วนตำบลที่มีขวัญและ กำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (อุทัย หิรัญโต, 2523)

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย องค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนรวก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนด โดยทำงานเพียงเพื่อให้ เสร็จตามหน้าที่ รวมทั้งมีแนวโน้มขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากอัตราการโอน/ย้ายของพนักงานส่วน ตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม รวมทั้ง 6 แห่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 มีอัตราการโอน/ย้าย จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.21 ของพนักงานทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2555 มีอัตราโอน/ย้าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 และในปี พ.ศ.

2556 มีอัตราโอน/ย้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 ซึ่งมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม, 2556 ก) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ได้นำมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

3.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) มากำหนดเป็นตัวแปรที่จะศึกษา ส่วนการวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใช้วิธีการประเมินค่า (rating scale) มาวัดระดับขวัญในแต่ละด้าน ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุน ถ้ามีค่าออกมาเป็นลบ ก็จะทำให้บุคคลไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรุปว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีค่าบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในครั้งนี้ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 93 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ไปประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2556 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรมีจำนวนทั้งหมด 93 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 93 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม, 2556 ก) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จำนวน 13 คน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ จำนวน 14 คน องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย จำนวน 19 คน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน จำนวน 13 คน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก จำนวน 22 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประทับด้วยตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูมจังหวัดนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม และตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 96)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00 (วรรณชัย นิลบุตร, 2553: 38) 5) เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วให้นำมาปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบซ้ำทั้งหมดอีกครั้ง 6) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานเทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 96) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.76 และ 7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด และข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้
3. การหาความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (chi square) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542: 253)

4. สรุปผลการวิจัย

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน และสายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พิงนิล (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก สถานภาพในการประกอบอาชีพของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีความมั่นคงกว่าอาชีพอื่น ๆ ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายการเมือง ทำให้พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่สูงมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บุญไธยรส (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ และพนักงานมีความรู้ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจึงส่งผลให้องค์ประกอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชาย มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏคาแหง ซึ่งพบว่า บุคลากรกองคลัง ที่มีเพศแตกต่างกันโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก พนักงานส่วนตำบลที่เป็นเพศชาย มีความคาดหวังก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าเพศหญิง จึงอาจทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง

3. จากผลการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุ 21-30 ปี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของซูซานเน่ (Suzanne, 1997: 115 อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง ภาคกลางและภาคตะวันตกรัฐแทนเนสซี พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อายุ 21-30 ปี อยู่ในช่วงที่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งด้วยตนเอง แต่เมื่ออายุมากขึ้นจะต้องสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงอาจทำให้มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำลง

4. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและอนุปริญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรกองคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก ปัจจุบันรัฐบาลมีการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มตามคุณวุฒิ ทำให้พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงมีอัตราเงินเดือนสูงขึ้น อาจทำให้พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงาน 6-10 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรกองคลัง ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก จะมีความรู้ความชำนาญและมีความมั่นใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพน้อยในขณะเดียวกันพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อยอยู่ในช่วงที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานยังไม่มี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากนัก อาจส่งผลให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพทำงานมาก

6. จากผลการศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 9,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา โสรส (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนสูงสามารถแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองได้มากกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า

7. จากผลการศึกษาพบว่า สายงานที่ปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลที่ต่างกัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานสายงานผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรกองคลัง ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันโดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานสายผู้บริหารจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคง และมีอัตราเงินเดือนสูง อาจส่งผลให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานสายต่ำกว่าผู้บริหาร

6. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญในการรักษาและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ให้ลดลงไปกว่านี้ ส่วนด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เอื้ออาทรซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน เพื่อลดความเสี่ยงต่อการถูกรุกรมการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยเกิดความภูมิใจในการทำงานในหน่วยงานและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นและทันสมัยในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการแก้ปัญหาในด้านนี้ เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากการพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนไม่ใช่เรื่องที่ทำกันได้ง่าย ดังนั้นจึงควรเพิ่มและจัดหาสวัสดิการอื่น ๆ ให้เพียงพอรวมทั้งขึ้นตอนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเต็มสิทธิอันพึงได้ ก็น่าจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในส่วนนี้ได้มากขึ้น

1.7 เพศ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นเพศชายมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิง ดังนั้นจึงควรมีมาตรการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงให้มากขึ้น

1.8 อายุ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่อายุ 31 ปี ขึ้นไป มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานส่วนตำบลที่อายุ 21-30 ปี ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อายุ 31 ปี เพื่อหามาตรการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้มีระดับขวัญที่สูงขึ้น

1.9 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีมาตรการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทซึ่งเป็นการสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานในอนาคต

1.10 ประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะมีระดับขวัญและกำลังใจสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ทั้งนี้พนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรให้ความช่วยเหลือ แนะนำและให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

1.11 อัตราเงินเดือน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนน้อย ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนน้อยเป็นอย่างมาก โดยร่วมกันหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้อัตราขวัญของพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนน้อย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป

1.12 สายงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานสายงานผู้บริหารจะมีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงรวมทั้งมีอัตราเงินเดือนสูง ทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรให้

ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานสายงานระดับ 1-3 เพื่อหามาตรการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านจำนวนกลุ่มตัวอย่าง นอกจากจะใช้พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐมแล้ว ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเป็นระดับจังหวัด เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลการทำวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

2.3 ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเข้ามาศึกษาให้มากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

7.เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2542). **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไกรสรฤกษ์ จันทร์แจ่มช้อย. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะกรรมการวิจัยสถาบัน. (2555). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรูญรัตน์ ธัญธรธนาสิทธิ์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ้วนโรสณา โต๊ะนิแด. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐธา กรีหิรัญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณิชนันท์ เรืองตระกูล. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นงพร เจริญบุญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เนตรนภา มลาศรี. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปาริชาติ บุญไญรส. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พีระพงษ์ กมลเสถียร. (2551). **ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- มนัส วงศ์สีใส. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง **ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธนา ขวดี. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลักณา โสรส. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วรรณชัย นิลบุตร. (2553). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณภา กลีบคง. (2545). **ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศลิษา แหยมมัน. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริพร พึ่งนิล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานศาลยุติธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม.(2556). **แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2556**. นครปฐม: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม.
- _____. (2556). **รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมประจำปี พ.ศ. 2554-2556**. นครปฐม: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2554). **คู่มือระเบียบกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สุธาทิพย์ บุญเสมอ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมาลย์ ชานา. (2550). **ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุวรรณี ธรรมอุปลัมภ์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเขต พื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวณี ตรีละ. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม: องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม: องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรวก.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม: องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม:
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ. (2556). **แผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2556-2558**. นครปฐม:
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ.

Ashford, D. (2001). **Personnel principle and policies**. Tokyo: Maras.

Brook, J. B. (1971). **An analysis of community college faculty morale and selected factor**.
Dissertation Abstracts International, 25 (3), 5744–A.

Flippo, E. B. (1967). **Principles of personal administration**. New York: Mc Grow–Hill.

Sommers, N. L. (1970). **Factor influencing teacher morale in selected secondary schools**. Dissertation
Abstracts International, 31 (3), 986–A.

Velez, R. (2000). **Morale and personality**. New York: Harper & Row.

Wickstorm, R. A. (1971, September). **An investigation into job satisfaction among teachers**. Dissertation
Abstracts International, 33, 1249.