

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน  
อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์<sup>1</sup>

The Morale and Support in the Performance of Personel of Khao Phra Non  
Administrative Organization Yang Talat District Kalasin Province

ปริญญา คำพิชิต<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1.)เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ (2.)เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ (3.)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานและ สถิติถดถอยพหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ย 20001 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี ส่วนปัจจัยรายด้านที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านลักษณะบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบำเหน็จรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขียงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This research study aims (1.) To study the factors causing the morale and support in the performance of personnel of Khao Phra Non Administrative Organization, Yang Talat District, Kalasin Province. (2.) To study the performance efficiency of the morale and support in the performance of personnel of Khao Phra Non Administrative Organization, Yang Talat District, Kalasin Province (3) to study the relationship of gifts of encouragement that affect the the morale and support in the performance of personnel of Khao Phra Non Administrative Organization, Yang Talat District Kalasin Province .The sample group used in this research were 80 personnel in Khao Phra Non Administrative Organization, Yang Talat District, Kalasin Province. The questionnaire was used as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (SD). Multiple regression statistics to compare

The research findings were as follows .Most of the respondents were male. Age between 35-44 years, marital status, average income 20001 baht or more, and the duration of work is between 11-15 years. The factors affecting the morale and support in the performance of personnel of Khao Phra Non Administrative Organization, Yang Talat District, Kalasin Province found that leadership roles Satisfaction with work, satisfaction with the goals of the organization work environment worker health Overall, it's at a high level. Reward moderate performance efficiency work workload and the duration of work at a high level, except for expenses moderate

**Keywords:** Morale and support, Performance efficiency

## บทนำ

ปัจจุบันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การจะต้องมีทิศทางมีวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายในการดำเนินงานชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การจึงเป็นหัวใจสำคัญ บุคลากรในองค์การนั้นจะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายในองค์การให้เกิดขึ้นและร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2543, หน้า 5) ระบบราชการเป็นกลไก สำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่แปลงนโยบายของฝ่ายการเมืองให้บรรลุผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการรักษากฎระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาด่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความเป็น ธรรมในสังคม ทั้งนี้องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การสาธารณะประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารพยายามแสวงหาวิธีการที่จะทำให้้องค์การ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย, 2545, หน้า 31)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2528) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวิธีการ อันจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรักความผูกพันต่อ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน อันจะนำไปสู่ความรักความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจ ทুমเทแรงกายแรงใจใน การปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ยังผลประโยชน์ต่อสมาชิกและต่อส่วนรวมมากขึ้น โดยสิ่ง ที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณสมบัติดังที่กล่าวมานั้น คือ “ขวัญกำลังใจ” ของบุคลากรภายใน องค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงควรพัฒนาทั้งด้านทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร จึงจะส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ

แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่ก็สามารถรู้สึกและสังเกตได้ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุม ดูแล ให้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดีมีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเอง รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของ ผู้ได้บังคับบัญชาสูงขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัด กาฬสินธุ์ เพื่อทราบถึงปัจจัยและขวัญกำลังใจด้านใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเด็น ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในเทศบาลของบุคลากรและต่อตัวผู้บริหารเทศบาลเอง โดย สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขาม เฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบทบาทผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 4 บำเหน็จรางวัล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 5 สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานที่ 6 สุขภาพผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่สนับสนุนก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตัวแปรต้น (independent variables) องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะบทบาทผู้นำ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร บำเหน็จรางวัล สภาพแวดล้อมการทำงาน และสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (dependent variables) องค์กรประกอบที่นำมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวนบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอเขายาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970 : 896) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเจาะจง (purposive sampling)

ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการในช่วงเดือน

ดำเนินการในช่วงเดือน สิงหาคม – กันยายน 2564

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

Keith Davis (1962: 212-214) ได้กล่าวถึง ขวัญ ว่าเป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยภาวะของจิตใจเกิดจากสถานการณ์ที่อยู่รอบ ๆ ตัว สภาพแวดล้อมและสภาพจิตใจของบุคคลแล้ว แสดงออกในทางอารมณ์ ความคิด ความตั้งใจ ความรักงานและมีสมาธิ เป็นต้น ขวัญของบุคคลย่อมมีสภาพเปลี่ยนแปลงได้ เช่น พนักงานในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม เมื่อมาอยู่ตอนแรกเข้าขวัญไม่ดีหรือไม่มีขวัญ แต่พออยู่ไปก็มีประสบการณ์และได้รับความอบอุ่นความสนใจจากผู้บังคับบัญชา ก็ยอมทำให้ขวัญของตนดีขึ้นและมีกำลังใจมากขึ้นได้ ดังนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญหรือองค์ประกอบของขวัญจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งขวัญดีหรือมีขวัญนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้า ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมาย หลักนโยบาย การดำเนินงานขององค์การ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงาน มั่นใจและมีขวัญดียิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ มีผลต่อการทำงานอย่างมาก เพราะเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตใจแล้ว ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

Peterson & Plowman (1953: 433) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

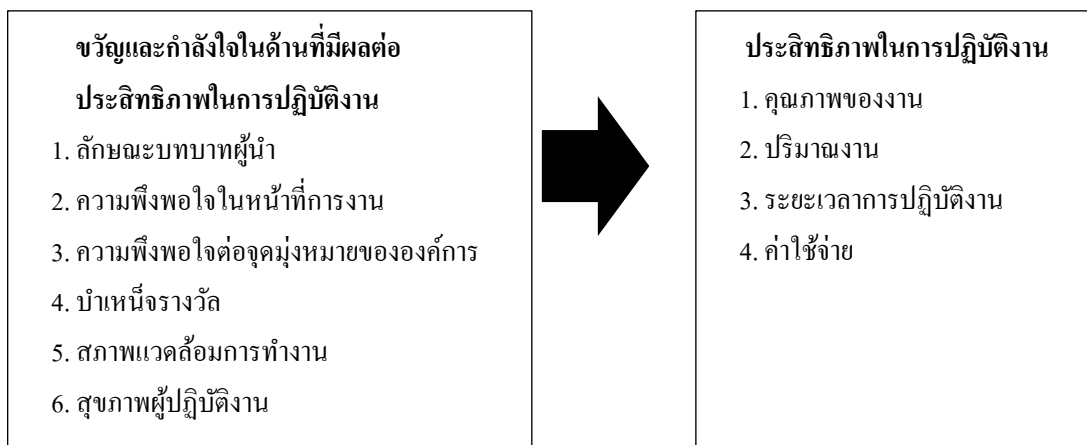
4. ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### สรุปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

##### ตัวแปรต้น

##### ตัวแปรตาม



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษา คือ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในเบื้องต้น โดยการตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้มีการนำคำแนะนำมาปรับปรุงและแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่จะศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

#### ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบ 80 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงานตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำราวิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ วารสาร รวมทั้งการ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์สรุปผล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและความเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ย 20001 บาทขึ้นไป และระยะเวลาใน การปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยรายด้านที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านลักษณะบทบาทผู้นำ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบล เขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน เทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านบำเหน็จรางวัล ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านระยะเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

1. ลักษณะบทบาทผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่าลักษณะบทบาทผู้นำ มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

4. บำเหน็จรางวัล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงลบซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่าบำเหน็จรางวัล มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่ปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน



5. สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

6. สุขภาพผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวกซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่าสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้ คือ

1. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่สอดคล้องกันอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งหากขวัญและกำลังใจมากก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านบำเหน็จรางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายชื่อ พบว่า การได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สอดคล้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัล สิ่งตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน หรือโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน น้อย หรือไม่ได้รับเลย ก็ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในความสัมพันธ์เชิงลบที่สอดคล้องกันเช่นกัน คือถ้าหากมีรางวัล หรือ โอกาสเจริญก้าวหน้า ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นกัน

3. ขวัญและกำลังใจในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ขวัญและกำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปตามระดับของขวัญและกำลังใจ โดยพบว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับที่มาก และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมในรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ขวัญและกำลังใจในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายนั้น พบว่าแม้ว่า

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จะอยู่ในระดับ มากก็ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งบุคลากรในองค์กรก็ยังมีวางแผนการใช้ทรัพยากร หรือการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อที่จะลดการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ยังอยู่ในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในด้านบำเหน็จรางวัล ให้แก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสในด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือแม้แต่การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี มีกิจกรรมให้พนักงานได้ผ่อนคลายเพื่อลดภาวะความเครียดจากการทำงาน
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควร ส่งเสริม สนับสนุน พนักงาน หากว่ามีการอบรมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำชับ ให้พนักงานมีการวางแผนล่วงหน้า ก่อนการใช้ทรัพยากร ใช้อย่างคุ้มค่าและประหยัด ลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสวัสดิการ โอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ของพนักงานในองค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ตำบลเขาพระนอน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

### เอกสารอ้างอิง

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2543
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. คั่นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย. (2545). เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชา PS708 องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์,  
2556.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2528). วารสารข้าราชการ ปีที่ 30 ฉบับที่ 5 (15 พฤษภาคม 2525). 7.

Davis, K. (1967). Human relation at Work. New York: McGraw-Hill Co.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York: Harper and Row.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. . Ill:Irwin.