

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน¹

The Morale Affecting Performance Effectiveness of local administration,
Huai Thap Than district.

จรูญลักษณ์ กองแก้ว²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าลิเคิร์ตสเกล 1-5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 189 ราย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานและโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.40) มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี (ร้อยละ 37.20) สถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 49.40) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.10) ช่วงรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 45.90) และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 33.70) ทั้งยังพบว่า ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยทับทัน โดยรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ที่ 4.0431 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ 0.52294 และ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยทับทัน โดยรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ที่ 3.9904 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ที่ 0.55544

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอห้วยทับทัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอิทธิพลในทางเดียวกันร้อยละ 65.7 ($R^2 = 0.657$) กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขวัญและกำลังใจที่มากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น 0.861 ส่วนในระดับตัวแปรย่อยพบว่า สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอห้วยทับทัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอิทธิพลในทางเดียวกันร้อยละ 69.8 ($R^2_{adj} = 0.698$) และ เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสถานภาพและการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่จะมีอิทธิพลทำให้ประสิทธิผลมากขึ้น 0.215 หน่วย, เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่จะมีอิทธิพลทำให้ประสิทธิผลมากขึ้น 0.202 หน่วย, และเมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นมีค่าคงที่จะมีอิทธิพลทำให้ประสิทธิผลมากขึ้น 0.274 หน่วยจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลที่มากขึ้น

คำสำคัญ: *ขวัญกำลังใจ, ขวัญและกำลังใจของบุคลากร, ประสิทธิผล*

ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective of this study is to study the Morale Affecting Performance Effectiveness of local administration, Huai Thap Than district. Personnel samples used in the research consist of 189 public local administration, Huai Thap Than district. Using questionnaires as a tool for data collection, the statistics used for data analysis were the enumeration of frequency, percentage, mean, standard deviation. The research used multiple regression analysis by setting the statistical significance of 0.05 in the hypothesis testing. The results of the research are as follows: Morale Affecting Performance Effectiveness of local administration, Huai Thap Than district. Consisted of 3 motivating factors: the accepted, Roles of Responsibilities and the interpersonal relationship. the finding was statistically significant at 0.05 level. The Morale that does not affect performance effectiveness, The nature of work , the motivation to succeed and, policy and management , salary and compensation significantly statistical level at 0.05 level. Overall was at a high level. When considered individually, it was found that all aspects had the average score and the opinion level was at a high level. The number one was overall performance, followed by Roles of Responsibilities, motivation to succeed interpersonal relationship, accepted, nature of the work, policy and management, advance in the position, salary and compensation respectively.

ที่มา และความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จของการบริหารทั้งในภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่ว่ายุคใดสมัยใดปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารนั้นคือ คน และคนนี่เองที่เป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการ ความคาดหวังและอารมณ์ และเป็นทรัพยากรบริหารที่ควบคุมได้ยากที่สุดในขณะเดียวกันก็มีปัจจัยด้านอื่นๆที่ประกอบกัน เช่น การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยี ด้านอุตสาหกรรม หรือแม้กระทั่งภัยธรรมชาติ โรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ล้วนมีผลต่อการดำเนินกิจการ ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้จากการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความเป็นระเบียบและมีวินัยในองค์กรหรือบุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บริหารหรือต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือแม้แต่การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับ

มอบหมาย เช่น การทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ไม่ผิดพลาด ถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการเพื่อให้การบริหารขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง ถ้าหากผู้บริหารสามารถควบคุมให้บุคลากรภายในองค์การของตนเองมีขวัญกำลังใจดีแล้ว สิ่งก็ตามมาจากความสำเร็จมีผลผลิตสูงนั้นยังไม่เพียงพอ องค์การนั้นจะเติบโตใหญ่ และกลายเป็นองค์การที่แข็งแกร่งที่สุด สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้า เพราะบุคลากรในองค์การนั้นจะช่วยกันพยายามคิดค้นหาวิธีการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำสมัยมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ผู้บริหารองค์การทั้งหลายย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองมีขวัญและกำลังใจดี เพื่อผลและประสิทธิภาพของงาน แต่อย่างไรก็ตามเป็นการยากยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะประสบความสำเร็จในการสร้างและดำรงขวัญและกำลังใจของบุคลากรของตนให้คงสภาพถาวร และสูงขึ้นไปเรื่อยได้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ เทคนิค กระบวนการ การกำหนดนโยบายขององค์การ การบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการ ภาวะผู้นำ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สิ่งที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นภาวะการเป็นผู้นำในการบริหาร ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ของบุคลากร ความศรัทธา และความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อวัตถุประสงค์ นโยบายของกลุ่มและองค์การความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ความดีความชอบ สภาพแวดล้อมของการทำงาน สะดวกสบาย เหมาะสม หรือแม้กระทั่งสุขภาพทางกายและจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน ล้วนแล้วนำมาซึ่ง ความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหมู่คณะในองค์กร ทำให้เกิดความเป็นระเบียบและมีวินัยในองค์กร ทำให้องค์กรนั้นมีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคคลและกลุ่มในองค์การมีความเข้าใจอันดีต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของตน ทำให้บุคคลและกลุ่มในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ดังนั้น การบริหารงานจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานสำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องทำงานให้แล้วเสร็จ ด้วยความพึงพอใจเต็มอกเต็มใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ มิใช่ทำงานสำเร็จด้วยการบังคับขู่เข็ญ แต่จะต้องให้ความสนใจและไม่ละเลยการบำรุงขวัญให้ได้อยู่ตลอดเวลา เพื่อประโยชน์อันสูงสุดทั้งสำหรับองค์การและตัวผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญและจำเป็นต่อการ

บริหารงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งนักบริหารงานในปัจจุบัน จึงต่างยอมรับและตระหนักในคุณค่า และประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกันอย่างกว้างขวาง ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและจะสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ในสังคมปัจจุบัน เราสามารถสังเกตได้ว่าจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลมาจากขวัญและกำลังใจ นั้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน ตั้งใจทำงานอย่างมีความสุข ร่าเริงแจ่มใส การดำเนินงานราบรื่น ไม่ขัดแย้ง เพลิดเพลินกับการทำงาน มีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ หรือเสนอแนะแนวทางอย่างเหมาะสม มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พร้อมจะช่วยเหลือหาคณะอย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นงานที่ยาก ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถดำรงสภาพความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้ ซึ่งแสดงถึงความมีขวัญและกำลังใจดีของทุกคนในองค์กรนั้น ในขณะที่เดียวกัน หากว่าบุคลากรมีความรู้สึกตรงข้าม หรือกระด้างกระเดื่องหรือไม่เชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียด แสดงถึงการมีขวัญและกำลังใจต่ำก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงไปด้วยเช่นกัน (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551 หน้า 168)

ผู้วิจัยเห็นว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษเช่นกัน จึงต้องการศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อให้รับทราบความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเช่นไร และนำผลการศึกษาไปปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนให้คำแนะนำแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้เป็นแนวทางหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสนใจ

คำถามการวิจัย

ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของกลุ่มข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการจัดทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณี อปท. ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

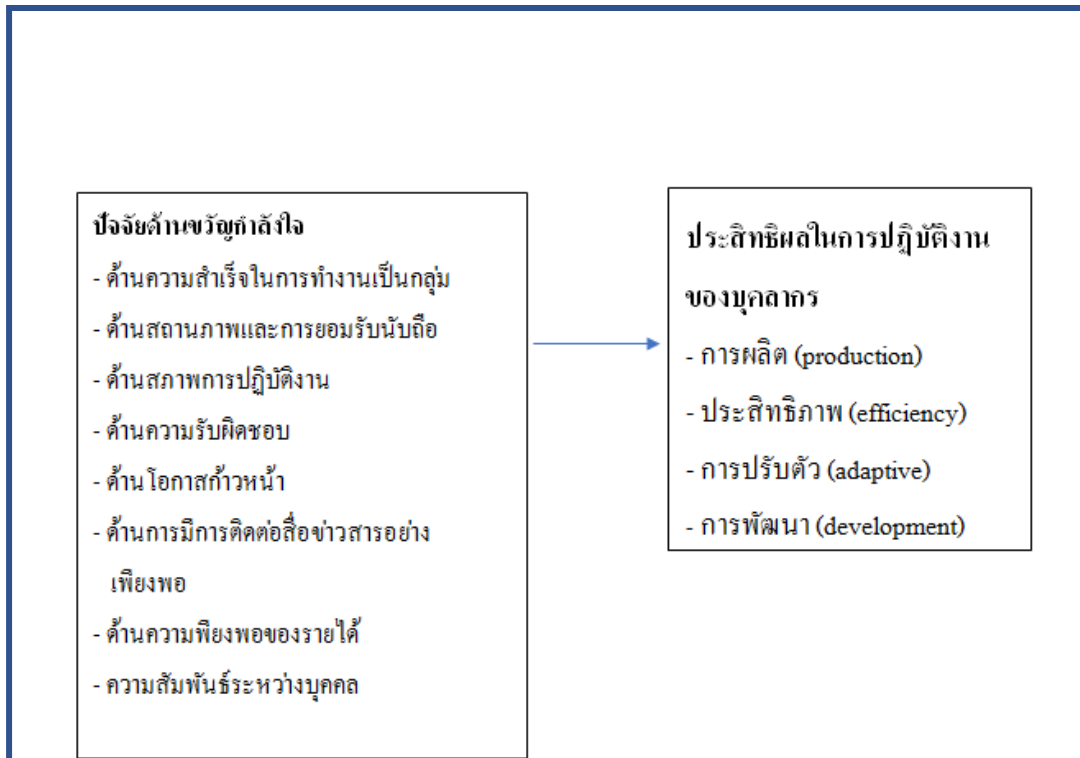
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยประยุกต์ มาจากทฤษฎีของ Davis K., (1967) ประกอบกับ ฌูว์ล ชันธิไชย มาใช้เป็นตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายในการปฏิบัติงานขององค์กร ความรับผิดชอบ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบการวัดผลสำเร็จของงาน ที่สื่อถึงปัจจัยจากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานที่มีหรือแสดงออกร่วมกันหรือการปฏิบัติตัวของผู้ปฏิบัติงานที่สื่อถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ความสุขหรือความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานถ้าขวัญและกำลังใจดี และส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลสูง หรือแม้กระทั่งความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ในการทำงาน ถ้าขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำจะ

ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับประสิทธิผลในการทำงานต่ำ โดยจะใช้ตัวแปรปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ดังนี้ คือ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม 2. ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ 3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านโอกาสก้าวหน้า 6. ด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 7. ด้านความเพียงพอของรายได้ 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ได้นำแนวคิดของ Gibson มาใช้ในการวัด กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นผลจากการทำงานหรือความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่บุคลากรสามารถดำเนินการหรือปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากร จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ประพฤติตนตามกฎระเบียบ ขององค์การ มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ได้ใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นผลที่ได้จากการทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ โดยเน้นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวัง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้แนวคิดของ Gibson มาใช้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์การ ไว้ 4 ประเด็นคือ 1) ผลผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) การปรับตัว (Adaptive) และ 4) การพัฒนา (Development)

สรุปภาพกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ บทความ วารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง ไม่รวมข้าราชการฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย สายงานนักบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป และลูกจ้างตามภารกิจ จากทุกสำนัก/กอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยทับทัน ทั้ง 7 แห่งรวมประชากรที่ศึกษาประมาณ 358 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง ไม่รวมข้าราชการฝ่ายการเมือง โดยสัดส่วนในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 358 ราย กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่า เท่ากับ 188.91 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากร เพื่อทำการวิจัยในจำนวน 189 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) ระดับการศึกษา
- 1.5) รายได้ต่อเดือน
- 1.6) ระดับตำแหน่งงาน
- 1.7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1) ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม
- 2.2) ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 2.3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
- 2.4) ด้านความรับผิดชอบ

- 2.5) ด้านโอกาสก้าวหน้า
- 2.6) ด้านการมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
- 2.7) ด้านความเพียงพอของรายได้
- 2.8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.) ด้านการผลิต
- 2.) ด้านประสิทธิภาพ
- 3.) ด้านการปรับตัว
- 4.) ด้านการพัฒนา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นได้สร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น ซึ่งเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่านำหน้าตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงนำหน้าเป็น 5 ระดับ

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

5.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และตรวจสอบความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึง

ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ราย ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่าดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
คำถามขวัญและกำลังใจ	24	
ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม		.906
ด้านสภาพภาพและการยอมรับนับถือ		.894
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		.881
ด้านความรับผิดชอบ		.891
ด้าน โอกาสก้าวหน้า		.880
การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ		.896
ความเพียงพอของรายได้		.883
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		.876
คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผล	20	0.942

ตารางที่ 3.1 ผลรวมการวัดความเชื่อถือโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 189 ราย โดยจะดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

6.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา จากโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรียนนายกเทศมนตรีตำบลห้วยทับทัน นายกเทศมนตรีตำบลจานแสนไชย และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

6.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

7.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.1.3 วิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.100 – 0.200 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ต่ำมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.201 – 0.400 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.401 – 0.600 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.601 – 0.800 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.801 – 0.999 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.40) มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี (ร้อยละ 37.20) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 49.40) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.10) ช่วงรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 45.90) และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 33.70)

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอันดับหนึ่ง คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการมีการติดต่อสื่อข่าวสารอย่างเพียงพอ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอันดับหนึ่ง คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการผลิต และด้านการปรับตัว ตามลำดับ

แต่เมื่อศึกษาลึกลงไปถึงปัจจัยย่อยแล้วพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอห้วยทับทัน มี 3 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอห้วยทับทัน อย่าง มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่ม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการมีการติดต่อสื่อข่าวสารอย่างเพียงพอ และด้านความเพียงพอของรายได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

จากผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรศึกษาถึงแนวทางในการดำเนินการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนตามพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารราชการแผ่นดินฯ ทั้งตาม พระราชบัญญัติเทศบาลฯ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ และให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคคลที่ทำความดี โดยกล่าวแสดงความชื่นชมยินดีและยกย่องเพื่อให้บุคคลนั้นได้รับการยอมรับนับถือ และสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์เพื่อสร้างความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อที่จะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

บรรณานุกรม

ณัฐพล ชันชไชย, สืบค้นจากhttp://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv14n4_02.pdf วันที่ 4 สิงหาคม 2564

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551 “การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน”, ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Gibson, J. L. (2000). *Organizations: Behavior structure processes, International.*

Davis, Keith. (1967). *Human Relation at Work: The Dynamics of Organization Behavior.* New York: McGraw Hill.