

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ¹

The Morale in Work Sisaket Municipality Staff.

นฤพล งามศิริ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอเมืองจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 23 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - Test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับ / ยกย่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ด้านความยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้ สรุปผลได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

This independent study has the following objectives: 1) To study morale. In the operation of Sisaket Municipality employees, Mueang District, Sisaket Province 2) to compare the personal factors of Sisaket Municipality employees and their motivation. Examples include 101 Sisaket Municipality employees, Mueang District, Sisaket Province. The research tool is a five-level evaluation questionnaire. Twenty-three questions. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, and T-value tests. (t - Test) One-way variance test (One-Way ANOVA) using a pre-installed computer program

The study found that the majority of the respondents were female, 64.4% were female, 41 were 21-30 years old, 40.6% were undergraduate, 59 or 58.4% had monthly income of 10,001 – 15,000 baht, 41 or 40.6% and 31 or 30.7% were working for 6-10 years.

The highest performance of the Sisaket municipality employees was the highest in all aspects, from average to least, which was 4.66 in terms of acceptance/praise, 4.60 in terms of progress, 4.59 in terms of fairness, and 4.52 in terms of remuneration.

As a result of the hypothesis test, it was found that personal characteristics such as gender, age, educational level, income per month, and working period had different levels of motivation and motivation. In conclusion, the result was that different personal characteristics had a statistically significant degree of motivation and motivation for performing

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าหน้าที่อันสำคัญที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้บังคับบัญชานั้นมีมาก นับแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การประสานประโยชน์ของบุคลากรและองค์กร ตลอดจนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจการมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะการที่บุคคลจำนวนมากมาอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะได้นั้น เป็นเพราะอำนาจของความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน การที่ทุกคนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกันเป็นสิ่งที่ดี เพราะทำให้ทุกคนช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพของงานที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กรทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ เพื่อผลผลิตของงานที่มีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่า การโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประสานไมตรี สร้างความรัก ความสามัคคีเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมกันที่จะนำองค์กรไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าต่อไป

องค์กร คือ กลุ่มบุคคล ซึ่งร่วมกันประกอบกิจกรรมอันเป็นภาระหน้าที่ในการทำงาน ยิ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีคนอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก คนในองค์กรนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละกลุ่มแต่ละฝ่ายของหน่วยงาน มีการแบ่งแยกหน้าที่ในการทำงาน มีการปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มด้วยกัน การสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องอาศัยหลักการบริหารที่ดี และคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล มีการฝึกอบรม การให้เงินเดือนและสภาพการทำงานที่ดี มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ การบริหารจึงจะประสบผลสำเร็จ ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ (1) มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน (2) มีทรัพยากรในการบริหารที่เพียงพอ (3) มีการประสานงานหรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคลากรหรือข้าราชการได้รับการพิจารณาว่า เป็นปัจจัยพิเศษ ที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยทั้งหมดมาดำเนินการ เพื่อให้สภาพทางการบริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากหน่วยงานใดมีบุคลากรหรือข้าราชการที่มีความรู้

ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

สำนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดูแลความทุกข์สุขของประชาชนเพื่อแก้ปัญหาภายในเขตเทศบาล ให้ราษฎรได้รับความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าและการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีประชาชนได้ยื่นหนังสือร้องเรียนว่าพนักงานเทศบาล ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นเพราะสาเหตุใดที่ไม่มีใครทราบแน่ชัด และมีพนักงานเทศบาลหลายคนได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานที่สำนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ว่าพนักงานส่วนมากไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวเช่นนี้เป็นเพราะว่าพนักงานเทศบาลขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากปัญหาดังกล่าว นั้น ผู้วิจัยมองว่าเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้อยู่ในขั้นเล็กน้อย แต่ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขก็จะเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรได้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ขึ้นเพื่อที่จะให้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษให้ดียิ่งขึ้น ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ อยู่ในระดับใด
2. พนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

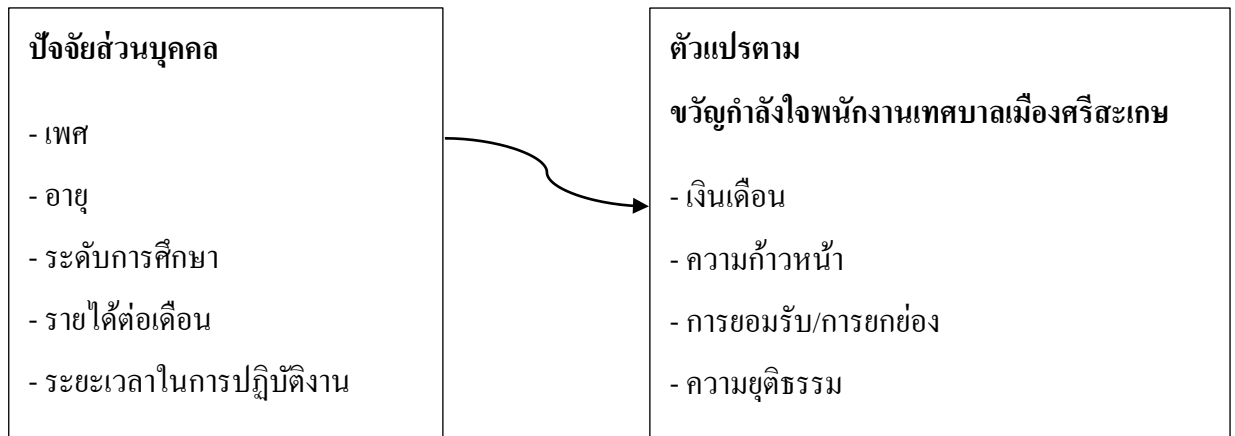
1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow's hierarchy of Needs
2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory)
4. ทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory 1) ของ McGregor
5. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ของ Herzberg
6. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนค์
7. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรคือ พนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนักงานคลัง สำนักงานคลัง สำนักงานช่าง สำนักงานการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบภายใน งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งสิ้น 134 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ คัดเลือกโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 101 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา

4. รายได้ต่อเดือน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ขวัญกำลังใจพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. เงินเดือน
2. ความก้าวหน้า
3. การยอมรับ/การยกย่อง
4. ความยุติธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด จำนวนภาษา และการใช้ข้อมูลที่ต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง

4.2 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม กับผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด จำนวน 3 ท่าน โดย

หากผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หาก
 ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และหาก
 ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยได้ค่า
 ผลสรุปดังนี้

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. เพศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. รายได้ต่อเดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน	1	1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน	1	1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การยอมรับ/การยกย่อง	1	1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความยุติธรรมในองค์กร	1	1	1	ใช้ได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 101 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเชิงพรรณนาตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง การบรรยายและสรุปผลการวิจัย

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุด และนำมาหารจำนวนชั้น โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับ / ยกย่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ด้านความยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้ สรุปผลได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บรรณานุกรม

กฤษณา ศักดิ์ศรี . มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น ,กัลยา วาณิช บัญชา . การใช้ SPSS FORWINDOW ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2546

ชวงส์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง 2539

นิภา เมธชนาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี , 2543

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด,2544

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540

สุรชัย พิศาลบุตร , รองศาสตราจารย์ ดร. เรือนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ บริษัททุนพับลิชชิง จำกัด, 2548

ศตพร ปิยะนิรนาทและคณะ (2559) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

จิต ศรีไชย (2559) การค้นคว้าอิสระขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐติกร สังข์รูป (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท นักศึกษาสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุชาดา นิลผาย และคณะ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 11 ฉบับที่ 54 กรกฎาคม - กันยายน 2557 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลัดดา ศรสวรรณ์ และคณะ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์. วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 49 กรกฎาคม - สิงหาคม 2556 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลิขิตา เฉลิมพลโยธินและคณะ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม เขตอำเภอหัวหิน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คณะวิทยาการจัดการ, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี

ชาญสิทธิ์ วารีและคณะ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ชณิตา บุษเงินและคณะ (2559) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) วิทยานิพนธ์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้. มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

ธนชัย จิตต์จ้านงค์ และคณะ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานตาคี บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด จังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560

จันทร์พิมร บัวทอง (2561) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์