

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

Morale on performance of Civil Officers

Of Lopburi Provincial Office for Local Administration

เบญจมาศ ก้อนดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี รวมถึงเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ จำนวน 35 คน และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำข้อมูลมาทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งชำนาญการ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ในด้านรายได้ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สำหรับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ควรมีการแจ้งแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล และงานมีปริมาณมาก แต่จำนวนบุคลากรมีน้อย ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรให้ความเอื้อเฟื้อแก่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานควรปรับปรุงให้ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนโดยปรับเปลี่ยนกฎหมาย และโครงสร้างองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study the opinion level of government officials and to compare morale on performance of civil officers of Lopburi provincial office for local administration including to study ways to increase morale. The target group is 35 civil servants and using quantitative research methods. The tool used was a questionnaire that was tested for reliability. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Bring the data to test the values analysis of variance, analysis of pair differences. The research study target audience is more males than females. Age between 51 - 60 years old. Most of them have a bachelor's degree, have a professional position, have an average monthly income of 25,001 baht or more. comment level towards the morale of the work the overall picture is at a high level. when classified by gender, age, educational level, position level, salary level, work experience . There were no significant differences in was statistically significant at 0.05, but in terms of income affects the level of opinion differently. Approaches to boosting morale in terms of policy and organizational administration Guidelines should be clearly communicated. The nature of the work performed should be assigned tasks that match the aptitude of each individual. The workload is large but the number of personnel is small. Relationships with supervisors should provide generosity with subordinates. The working environment should be improved to be clear. In terms of progress the criteria should be clearly defined by changing the law and organizational structure. In terms of salary and welfare received sufficient for living.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ก็จะเกิดประสิทธิผล และการบริหารงานในทุกองค์การนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และมีผลกระทบต่อองค์การนั้น ๆ คนที่มีขวัญและกำลังใจสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งมีความยินดีร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจต่ำจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดี กระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชา หมกกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ จึงสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องตระหนัก และถือเป็นหน้าที่ที่ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน ต่อบริษัท องค์กร ฉะนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติก และ การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือ

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่ก็สามารถสังเกตได้จาก การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยขวัญเป็นสภาวะทางจิต หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่ร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่นด้วยความยินดีขยันดี (Good Morale) จะเห็นได้จากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งขององค์การอย่างเต็มใจและยินดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ซึ่งมีทั้งหมด 4 กลุ่มงานกับ 1 ฝ่าย และปัจจุบัน มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 37 คน มีบทบาทหน้าที่คือ (1) ส่งเสริม และสนับสนุนในการประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น (2) กำหนดแนวทาง และจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ การจัดเก็บรายได้ วางระบบตรวจสอบการเงิน การบัญชีและการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดบริการสาธารณะและการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลพบุรี จำนวน 126 แห่ง ที่ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา และกำกับดูแลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน แต่เชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพราะยังมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น การเข้าทำงานช้า เฉื่อยชา พฤติกรรม เบื่อการทำงาน การเลิกงานก่อนเวลา การลาพัก ลาป่วยอยู่เป็นประจำ ทำงานไม่ทันเวลา ทำให้เกิดการแตกแยกในองค์กร การพยายามหาช่องทางโยกย้ายเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอื่น การสนับสนุนให้รุ่นน้องบรรจุใหม่ไปสอบบรรจุราชการในหน่วยงานอื่น การฝึกรบมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาระบบโครงสร้างการปฏิบัติราชการที่ไม่มีความชัดเจน ขาดอัตรากำลังซึ่งไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

คำถามในการวิจัย

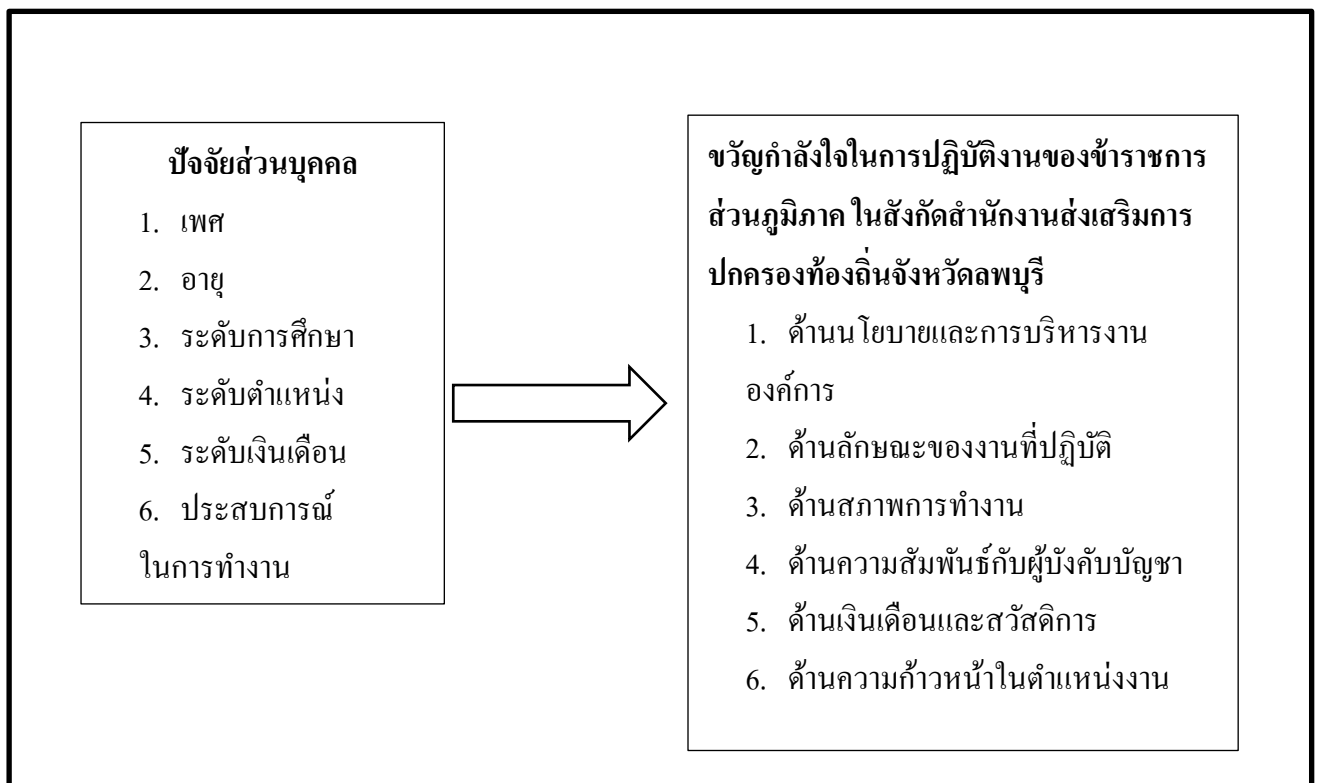
1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
3. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2) ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3) ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
- 4) องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ
- 5) ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี
- 6) ประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ
- 7) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
- 8) บริบทของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
- 9) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการ (Quantitative Research) วิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการศึกษา รวมถึงความมุ่งหมายในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัย โดยสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำนวน 35 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี, 2564) ประกอบด้วย

1) ระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน	จำนวน 3 คน
2) ระดับชำนาญการ	จำนวน 13 คน
3) ระดับชำนาญงาน	จำนวน 9 คน
4) ระดับปฏิบัติการ	จำนวน 9 คน
5) ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน 1 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน (จำนวน 30 ข้อ) โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | จำนวน 5 ข้อ |

โดยลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

คะแนน	ระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความต้องการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนา

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2) หากความเที่ยงตรง (validity) จะใช้การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยจะต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย และตรงวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมถึงสามารถวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง และเมื่อผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว จะนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและจำนวนข้อคำถาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยส่งให้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีดำเนินการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 35 คน เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51.4 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 48.6

อายุ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็น ร้อยละ 45.7 อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 11.4 มีอายุ 31 - 40 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็น ร้อยละ 45.7 อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 อายุระหว่าง 20 - 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 17.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 11.4 มีอายุ 31 - 40 ปี

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ คิดเป็น ร้อยละ 37.1 รองลงมา มีเท่ากัน 2 ระดับตำแหน่ง คือระดับชำนาญงาน และ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็น ร้อยละ 25.7 ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 8.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 2.9 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

รายได้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ มีรายได้ 25,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาเท่ากัน 2 กลุ่ม คือ รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 5.7 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการทำงาน มากกว่า 25 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 48.6 ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 ประสบการณ์ ในการทำงานเท่ากัน 2 กลุ่ม คือ 11 – 15 ปี และ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่เหลือร้อยละ 5.7 มีประสบการณ์ในการทำงานเท่ากัน 2 กลุ่ม คือ 5 – 10 ปี และ 16 – 20 ปี

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87, S.D .543$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สุดท้ายคือด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร

มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสรุปมีเพียงด้านรายได้ที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้าน โยบายและการบริหารงานองค์การควรมีการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวปฏิบัติจากหน่วยงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรพิจารณาอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล และมอบหมายงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถเพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การสนับสนุนหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงาน
4. ด้านสภาพการทำงาน ควรปรับปรุงให้ห้องทำงานให้กว้างขึ้น มีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมร่มรื่น ปลอดภัย
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรคำนึงถึงเกียรติ ชื่อเสียง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ รวมถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน และได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี และควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา บุเงิน, พิมุกต์ สมชอบ. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมบุญ นาควิชัย. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2560, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิกาญจน์ ร่องจิก. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นินทร์ลดาว ปานเย็น. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติวรรณ เรื่องสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจ และผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิต ศรีไชย. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล. การศึกษา ค้นคว้า อี สาระ หลั ก สุต ร ัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรระ ยี่สุนเทศ, ทศพร มะหะหมัด และจอมขวัญ ถิ่นใหญ่. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2562, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธีรพล สุขภาพ. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/3857>
- ขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. ค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://besterlife.com>
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://nittaya111.wordpress.com>
- ข้อมูลหน่วยงาน: (2564, พฤศจิกายน). สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2564, จาก www.lopburilocal.go.th
- ข้อมูลรายชื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี, ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2564, จากฝ่ายบริหารทั่วไป: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Lewis, Joseph Welborn. (1974) “A Study to Determine the Relation of Administrative Practices and Teacher Morale in the Post Secondary Vocational Technical Program of Mississippi”, Dissertation abstracts International.
- Herberg, F. B.S. (1975). *The motivation to work*. New York: Johns Wiley & Sons.
- Negro, P. (1995). *Morale of Elementary School Teacher*. New York: Happier and Row.
- Jason D. Robinson. (2010). *The Leadership Effect: Teacher Morale within Selected Schools in One Southeast Tennessee System*. Ed.D. dissertation, The University of Tennessee at Chat

