

ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
ในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง¹

MORALE AFFECTS THE WORK EFFICIENCY OF WORKERS IN
CHAIYO DISTRICT ANG THONG PROVINCE

ภาวิณี ทรัพย์สุวรรณ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง จำนวน 146 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง สดิดิที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ สภาพของการทำงาน การให้บำเหน็จรางวัล สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน คุณภาพงานของงาน

ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ได้แก่ ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ สภาพของการทำงาน และสุขภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This independent study is a survey research. The objectives are (1) To describe the level of morale and encouragement of people Working in Chaiyo District Ang Thong Province (2) To describe the level of efficiency in the work of workers in Chaiyo District. Ang Thong Province and (3) To find a cause-and-effect relationship between morale and work efficiency of workers in Chaiyo District. Ang Thong Province Using a questionnaire as a tool to collect data. The sample group consisted of workers in local government organizations in Chaiyo District. Ang Thong Province A total of 146 cases using random sampling. Statistics used in data analysis include frequency percentage mean standard deviation and Multiple Regression Analysis

The results of the study found that : Morale and encouragement of workers in Chaiyo District Ang Thong Province Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, they include: Job satisfaction, satisfaction with purpose working conditions Awarding worker health and the role of leaders towards subordinates.

Work efficiency of workers in Chaiyo District Ang Thong Province Overall, it is at the highest level. When considering the efficiency of each aspect of work, including: Work achievement Timeliness Workload Quality of work

Morale affects the work efficiency of workers in Chaiyo District. Ang Thong Province includes Satisfaction with purpose Working conditions and health of workers Statistically significant 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาในยุคที่มีการปฏิรูประบบราชการ บุคลากรในองค์กรถือเป็นฟันเฟืองสำคัญสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรถดถอย พนักงานไม่มีจุดมุ่งหมาย จึงเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกที่มีกำลังใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือเป็นตัวกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และมีอิทธิพลในการมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีอิทธิพลในการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณภาพงานของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความทันเวลา และ 4) ผลสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานที่จะมีประสิทธิภาพนั้นเป็นจุดมุ่งหมายหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดพนักงานไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้คุณภาพของงาน ผลสำเร็จของงาน และปริมาณของงานลดลงองค์กรได้รับผลกระทบ ตรงกันข้ามหากพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรสะท้อนความมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรทำหน้าที่เพื่อองค์กรนั้นเกิดจากความตั้งใจ ความรักในงานตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารต้องมีความเมตตา ความเอาใจใส่ต่อพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กรในอนาคตที่จะก้าวไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง การปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดี

ยิ่งขึ้น และการที่บุคลากรทำหน้าที่เพื่อองค์กรนั้นเกิดจากความตั้งใจ มีขวัญและกำลังใจความรักในงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง จึงมีความสนใจศึกษา ขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง การที่จะให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุแต่ที่เห็นสำคัญ ๆ จะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง รวมทั้งบุคลากรภายในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
3. ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย

จังหวัดอ่างทอง หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างขวัญและกำลังใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

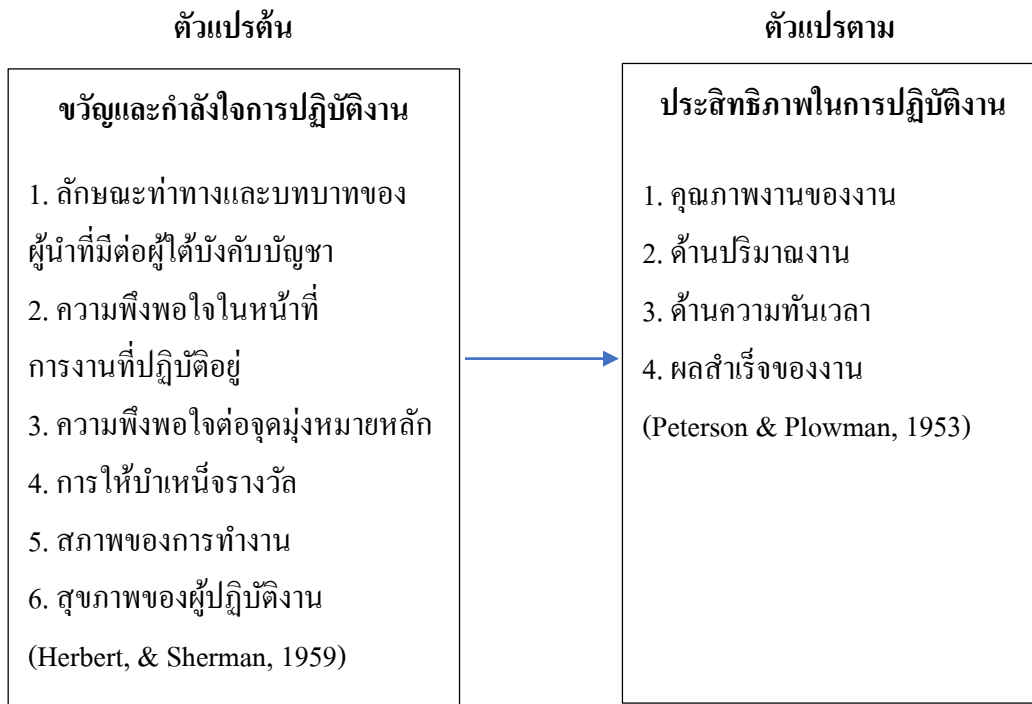
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง รวมทั้งสิ้น

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 119 คน โดย ดังนั้นผู้วิจัย เลือกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 146 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.6) สถานภาพการทำงาน

2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- 2.1) ด้านบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.2) ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน
- 2.3) ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์
- 2.4) ด้านการให้บำเหน็จรางวัล
- 2.5) ด้านสภาพของการทำงาน
- 2.6) ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านความทันเวลา
- 1.4) ด้านผลสำเร็จของงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (กลยา วานิชย์บัญชา, 2561 หน้า 15) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	.942	5
2. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน	.941	5
3. ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์	.943	5
4. ด้านการให้บำเหน็จรางวัล	.942	5
5. ด้านสภาพของการทำงาน	.944	5
6. ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.941	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.942	5
2. ด้านปริมาณงาน	.943	5
3. ด้านความทันเวลา	.944	5
4. ด้านผลสำเร็จของงาน	.943	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 146 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง จำนวน 146 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ บทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ การให้บำเหน็จรางวัล สภาพของการทำงาน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561, หน้า 27) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า ระดับความเป็นจริงเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า ระดับความเป็นจริงเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า ระดับความเป็นจริงเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า ระดับความเป็นจริงเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า ระดับความเป็นจริงเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 69.18 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.17 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 66.44 และสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างประจำ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 62.33

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.654 ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.629 ด้านสภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.627 ด้านสภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.627 ด้านการให้บำเหน็จรางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.605 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.584 และด้านบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.457

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.682 ด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.630 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.624 ด้านคุณภาพงานของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.580

4. ผลการทดสอบสมมติฐานขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง สรุปผลได้ว่า ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ และด้านสภาพของการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ สภาพของการทำงาน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ การกำหนดอุดมการณ์และนโยบายหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีความชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ และทำให้สามารถช่วยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพของการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการดูแลสุขภาพจิตใจของพนักงานด้วยการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตลดแรงกดดันเพื่อไม่ให้พนักงานทำงานหนักเกินไปไม่ยึดระเบียบเพียงอย่างเดียว ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างเครือข่ายในการให้คำปรึกษาเพื่อดูแลสุขภาพจิตใจของพนักงาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ และควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน เพราะทุกด้านมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น

บรรณานุกรม

Herzberg & Synderman. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.).

Ill:Irwin.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญ
กำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กนกอร ทองเรือง. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพในการทำงานของ
นักบัญชีธุรกิจ SMEs. ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ.(2560). ขวัญกำลังใจการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน:เปรียบเทียบ
ระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียม
แห่งหนึ่ง. รายงานวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ชญ์กรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด
กระทรวงอุตสาหกรรม. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*,
10(2), 92-102.
- นันทณี ชิดเขียน. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง. การศึกษาอิสระ
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์ปิยะ มิตรภานนท์. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์ พลัส. จำกัดและบริษัท
ในเครือ. วิทยานิพนธ์. รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีนรัตน์ ทองเรือง และ แก้วดา ผู้พัฒน์พงศ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ริฟอรรด ยะโกะ (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา