

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

Factors Affecting the Morale of the Employees Local Governments in Khong

Chai Kalasin Province

ละอองดาว วิเชียรเพริศ (La aungdow Weecheanpres) * ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (Dr. Saowalak Kosonkittitumpom) **

ดร. สันญา เคนาภูมิ (Dr. Sanya Kenaphoom) **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 165 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นตรง ผลการวิจัย พบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 88.80

ABSTRACT

This research aims to study the level of morale . Encouraged to practice Factors affecting the morale of the operations. Local employees in the local government district Chai . Kalasin Study of a sample group . Local employees in the local government district Chai . Kalasin statistically by 165 people . Multiple correlation coefficient Linear regression analysis results showed that the morale of employees. Overall level Factors affecting the morale in the work of local employees in the district Chai is the factor responsible. Environmental factors in performance . Success factors in performance . Factors, the nature of the work done. Factor recognition Factors and the progress in the work . All independent variables can explain the variation of the dependent variable is 88.80 percent .

คำสำคัญ: พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Key Words: Employees, Local government, Factors affecting the morale

*นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนในองค์กร ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับคน หรือ มนุษย์และถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรเพราะความดี มีความรู้ความสามารถนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร (ยุภาพร, 2550) ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรอื่นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

ขวัญและกำลังใจของทุกคน หรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ สรททา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ แสงว สิริพัฒน์(2544) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือ มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเพียงใด เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วยแต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจ และความ

ต้องการด้านสังคมที่ต้องมีการตอบสนอง(ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ความคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (ชงชัย, 2539) หากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รู้สึกว่าตนและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร (พัชร, 2534) นั้นเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

คณะทำงานติดตามและศึกษาปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ชุดที่ 1 (2547) ได้ทำการวิจัยภายใต้โครงการศึกษาวิจัยการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการของไทย: กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทย ได้ทำการศึกษาวิจัยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, สุจริต, และโปร่งใส ซึ่งคณะผู้วิจัยได้สำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจำนวน 3 กลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1,200 ราย พบว่าทัศนคติโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าด้านที่มีระดับปัญหาทุจริตมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และปัญหาพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ คือ โครงสร้างเชิงกฎหมายและระเบียบที่ให้อำนาจแฝงในการวินิจฉัย (Latent discretion) กับผู้ปฏิบัติงาน, วัฒนธรรมองค์กรในเชิงระบบอุปถัมภ์, ตัวข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีการพยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการแก้ไขพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2550 ตามข้อเสนอของคณะกรรมการ
กระจายอำนาจฯ เมื่อวันที่ 16 เดือนมิถุนายน 2552 และ
ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2552
เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.2550 ตามข้อเสนอของกระทรวงมหาดไทย
ซึ่งร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2550 ทั้งสองร่างดังกล่าว อยู่ระหว่างการพิจารณาของ
คณะกรรมการกฤษฎีกา

นอกจากปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น 5 แห่ง ก็เช่นเดียวกัน ต้องปรับโครงสร้าง
การปกครองท้องถิ่นแล้ว ในระดับจังหวัดก็เช่นเดียวกันจะเห็นได้จากปัญญัตถ์ รวมถึงการปรับลดตำแหน่งพนักงาน
เรื่องการเมืองเรียน ร้องทุกข์ ต่างๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังจะเห็นส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่เป็นพนักงานจ้างลง เช่น เลิกจ้าง
ได้จาก คำวินิจฉัย ที่ สค 44/2555 ข้อ 5 ระบุ
นายกเทศมนตรีตำบลหนองสอร่วมกับคณะผู้บริหาร
และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองสอกระทำการก้าว
ก่ายแตรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการโดยมิชอบ
(สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ,
2555)

ปัญหา กรณีผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จำนวน 8 ราย
เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน สภ.สมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์ และยื่นหนังสือร้องเรียนไปยัง
จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเอาผิดกับ นายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองแวง ฐานเรียกรับเงินรายละ 50,000
บาท

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2554
เห็นชอบให้ปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
ที่บรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนด
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสำหรับผู้สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือ ระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรีขึ้นไป หรือระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
รวมทั้งทหารกองประจำการ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมี
รายได้เพียงพอในการดำรงชีพตามสถานะเศรษฐกิจที่
ปรับสูงขึ้น ซึ่งมองโดยรวมแล้วดีมากแต่มองในอีกแง่
หนึ่งคือ ในแง่การค่าใช้จ่ายตาม มาตรา 35
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์

ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจาก
เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและ เงินกู้หรือเงินอื่นใด
นั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะ
กำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงิน งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้
ดังนั้นทำให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ
รวมถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

พนักงานจ้างที่มีสัญญาจ้างปีต่อปีหรือพนักงานจ้าง
ทั่วไป ปรับลดตำแหน่งให้ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำลง
จะเห็นได้จาก อัตราการออกจากราชการของพนักงาน
จ้างในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น อัตรา
การมาปฏิบัติราชการสายของพนักงานส่วนท้องถิ่น
การลา การขออนุญาตออกนอกบริเวณ การโอน(ย้าย)
ออกนอกพื้นที่มีมากขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้
เห็นถึงสภาพขวัญกำลังใจที่ลดลง ของพนักงานส่วน
ท้องถิ่นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอฆ้อง
ชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีจำนวน 5 แห่ง คือ
(1)เทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนา (2)องค์การบริหารส่วน
ตำบลลำชี (3)องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
(4)องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลาแลง (5)องค์การ
บริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ
ที่ต้องให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และ
เท่าเทียม ดังนั้น การบริหารและการพัฒนาบุคลากรใน
หน่วยงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนแนว
นโยบาย เพื่อให้บริการสาธารณะประชาชนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้าง
ขวัญ กำลังใจ แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ทั้ง 5 แห่ง ให้มีความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติ
ราชการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการที่บุคคลในองค์กรมี
ขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะส่งผลไปยังผู้ร่วมงานรอบข้าง

พลอยมีความสุขไปด้วยรวมทั้งการทำให้กิจกรรมที่ทำในองค์กรมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้รวมกันก็จะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาสูงขึ้นขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรการทำงาน และ ผลของการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กรทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ตามจุดมุ่งหมายต้องเกิดจากการให้ด้วยความจริงใจ คนที่ได้กำลังใจจะมีความสุขและจะพลอยทำให้ทุกคนมีความสุขไปด้วย การมีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพของชีวิตและสังคมดีขึ้น และยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง นอกจากนั้นยังเป็นการเสริมพลังให้บุคคลมีพลังกาย พลังใจ ที่จะดำรงชีวิต ที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่ขวางหน้า และมีความมุ่งมั่นบากบั่นไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการได้ ประกอบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 5 แห่งนี้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท เทศบาลตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล และในปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ เทศบาลตำบล จำนวน 1,918 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,667 แห่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการวิจัย

1.ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลำชี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลาแลง และ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย ในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

3.ขอบเขตด้านประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

3.1.ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 280 คน

3.2.กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 165 คน

4.ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1.ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ปัจจัยด้านเงินเดือน
7. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
9. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

4.2. ตัวแปรตาม (dependent Variables)

ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่

1. ด้านความผูกพันกับองค์กร
2. ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสามัคคี

ผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย
จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ขวัญกำลังใจ
1. ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.90	0.55	มาก
2. ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	3.92	0.55	มาก
3. ด้านความสามัคคี	3.67	0.69	ปานกลาง
รวม	3.83	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ใน
ระดับมาก 2 ด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจ จากมากไปน้อย คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.92$)
และด้านความผูกพันกับองค์กร ($\bar{X}=3.90$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสามัคคี ($\bar{X}=3.67$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 10 ตัว กับตัวแปรตาม (Y)
จำนวน 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (y)	ตัวแปรอิสระ (x)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	P-Value
ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์	X ₁	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.784	.000*
	X ₂	ปัจจัยด้านการยอมรับ นวัตกรรม	.538	.000*
	X ₃	ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	.521	.000*
	X ₄	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	.812	.000*
	X ₅	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.535	.000*
	X ₆	ปัจจัยด้านเงินเดือน	.274	.000*
	X ₇	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	.399	.000*
	X ₈	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	.271	.000*
	X ₉	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.223	.004*
	X ₁₀	ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	.296	.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) จำนวน 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม(Y) ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 10 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์(y)

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (a)	0.876	0.158		5.559	0.000*
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X ₁)	0.259	0.044	0.354	5.861	0.000*
ปัจจัยด้านการยอมรับนวัตกรรม (X ₂)	0.097	0.046	0.110	2.113	0.036*
ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X ₃)	-0.135	0.048	-0.164	-2.839	0.005*
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	0.427	0.056	0.521	7.602	0.000*
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	0.105	0.036	0.156	2.921	0.004*
ปัจจัยด้านเงินเดือน (X ₆)	0.082	0.049	0.108	1.696	0.092
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X ₇)	0.078	0.061	0.092	1.282	0.202
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (X ₈)	0.029	0.060	0.035	0.490	0.625
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X ₉)	-0.067	0.034	-0.105	-1.978	0.040*
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา(X ₁₀)	-0.062	0.056	-0.078	-1.110	0.269

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.888

R² = 0.788

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (y) เท่ากับ 0.888 ($R=0.888$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ร้อยละ 88.80

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 10 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (y) เท่ากับ 0.788 ($R^2 = 0.788$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ได้ร้อยละ 78.80

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดได้ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_4 Beta = .521)

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_5 Beta = .368)

3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1 Beta = .354)

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3 Beta = -.164)

3.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_2 Beta = .110)

3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_6 Beta = -.105)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_4) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ สูงขึ้น .521 หน่วย รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_5) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_6) ตามลำดับ และเมื่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เปลี่ยนแปลงไป .368 , .345 , -.164 , .110 และ -.105 ตามลำดับ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

1.ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญ

กำลังใจอยู่ในระดับมาก 2 คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสามัคคี

จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในการบริหารงาน และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการดำเนินการในด้านการบริการประชาชนการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามกรอบข้อกำหนดกำหนด ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างองค์กรเพื่อประชาชน ประกอบกับนโยบายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ นั้น ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้รู้สึกมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และยังมีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคนโดยถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานกิจกรรมเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น มีการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานให้สูงขึ้น มีการดำเนินการประชุมพนักงานเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการกำหนดโบนัสประจำปี มีการมอบรางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอบรมพัฒนา มีการให้ทุนการศึกษาในทุก ๆ ปี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย วิวัฒน์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สอดคล้องกับผลการวิจัย มนิต (2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด พบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กรและด้านความสามัคคี

2.ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับมอบหมายงานในการให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามตำแหน่ง ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง นั้นๆ ซึ่งได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานสำคัญ ๆ มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีจิตสำนึก เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม อีกทั้งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการออกคำสั่งในการรับผิดชอบงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะที่ทำท้ายความรู้ความสามารถ เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในการประสบผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิต(2554) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเมดิคอล จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรตามได้ร้อยละ 51.40

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอเลย์ (Herley, 2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความกดดัน และพลังงานในการทำงานของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความพึงพอใจและพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญกับความกดดันคะแนนความเป็นอิสระ และบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผู้จัดการในสถาบันที่ใหญ่กว่า ได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ประกอบด้วยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความกดดัน

2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจากผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอาคารสำนักงานที่อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นสัดส่วน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณอาคารสำนักงาน ถูกสุขลักษณะทำให้การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินการในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ด้วยงบประมาณที่มีอยู่ เพื่อบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการให้มีความพึงพอใจให้มากที่สุดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970; อ้างถึงใน สิทธิกาล,2541) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุดไปยังระดับที่สูงที่สุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการ

ในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการ
อื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มี
ผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดย
จากผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการ
กำหนดตัวชี้วัดในการสำเร็จของงาน โดยมีการ
ประเมินผลงานในแต่ละโครงการกิจกรรม ประเมินผล
แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุก
ระยะทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานในการปรับปรุงการ
ทำงานในทุกๆปี และพนักงานส่วนท้องถิ่นยังได้รับคำ
ชมเชยเมื่อได้ทำงานสำเร็จเป็นจากผู้บริหาร
ผู้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจในภาพแห่ง
ความสำเร็จในผลของงานที่ปฏิบัติ และยังเป็นกระตุ้น
ให้เกิดการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้ว นำ
ผลมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ต่อ
องค์กร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงมี
ส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

4 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจาก
ผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริม
ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดย
สร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอยากทำงาน
และท้าทายความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน มี
การเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ความรู้
ความสามารถอย่างเต็มที่ และ มีความเป็นอิสระในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายล้วนเป็นงานที่
ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะของ
งานที่ทำ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อ ขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน
เขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัด
กาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจากผลการวิจัย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย
จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและ
กันของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาในการ
นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร
ยอมรับในความสามารถของท่านจากการปฏิบัติหน้าที่
ที่ได้รับผิดชอบ และยังได้รับความเชื่อถือและศรัทธา
จากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ปัจจัยด้านการยอมรับ
นับถือ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดย
จากผลการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการกำหนด
โครงสร้าง สายงานการทำงาน การบังคับบัญชาที่
ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และได้มีการกำหนด
หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
ประสิทธิภาพการทำงานในสายงานที่สามารถเลื่อน
ระดับชั้น หรือตำแหน่งได้ หากผลการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับดีเด่น หรือสามารถทำผลงานบรรลุเป้าหมายได้
สำเร็จ เช่น สามารถประหยัดงบประมาณ หรือใช้จ่าย
งบประมาณได้คุ้มค่า เกินเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผล
ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องคาดหวังในความ
เจริญก้าวหน้าอย่างสูงสุด ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การถือ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อ ขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน

เขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการเพิ่มระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

1.2 ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของพนักงาน ควรยกย่องส่งเสริม หรือให้เกียรติพนักงาน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมปัจจัยเงื่อนไขขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร

2.2 การยอมรับนับถือ ควรสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์กรในการยอมรับนับถือการทำงานร่วมกันในแต่ละหน้าที่

2.3 ลักษณะงานที่ทำ ควรมอบหมายงานที่ตรงต่อความต้องการความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน มีความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

2.4 ความรับผิดชอบ ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความก้าวหน้า ควรปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.6 สภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะทั่วไป

3.1 ควรปรับปรุงการพิจารณา โบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

3.2 ควร มีการ ปรับปรุง สำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม

3.3 ควรพัฒนาสิทธิสวัสดิการแก่พนักงานทั้งครอบครัว เช่น บ้านพัก รถรับส่งนักเรียน

3.4 ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน

3.5 ควรพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศล กิตติอัมพร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัตยา ญาณภูมิ และ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาส ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์ ดร. ศักดิ์พงศ์ หอมหวาน ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น หลักการวิจัยในเชิง

ปริมาณ และเชิงคุณภาพขั้นสูง รวมทั้งคณาจารย์
หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัย
กฎหมายและการปกครอง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเทศบาลตำบลผึ่งฮ้าง
ขอขอบพระคุณเพื่อนพ้องพี่น้องชาวท้องถิ่น เทศบาล
องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกท่าน ที่ได้ให้ความ
ร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมทั้งปัยมิตร ทุก
ท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือและให้ข้อมูล เป็นอย่างดี ทำ
ให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารค่าจ้างและ
เงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช.
- มนิต นงนุช. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต
คอล จำกัด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยุภาพร ยุภาศ. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.2542
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพน
ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย
กฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สิทธิกาล ศรีวะรมย์. 2541. พฤติกรรมการ.
กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

แสวง ศิริพัฒน์. 2544. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพี่
เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัด
หนองบัวลำภู. การค้นคว้าอิสระ การศึกษา
มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

- Healey, B.V. 1970. "A Study of Lay Teacher Morale
in the Catholic Dissension Secondary School
of the Continental and United States as
Revealed by a Comparison of their
Responses with those of their Principals
and a Morale Questionnaire", Dissertation
Abstract International. 6:31A ; December, .
- Herzberg Frederick, Barnard, Mansner. and
Synderman, Barbara. 1959. The Motivation to
Work. New York : John Wiley ..