

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
Morale and Will in Work Performance of the Personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin

พัชชา เพียรสบาย^{*}, ดร.ยุทพอล ทวะชาลี^{**} และ ดร.กตัญญู แก้วหานาม^{***}

Patsha Piansabuy, Dr.Yuttapol Tavachalee
and Dr.Kathanyoo Kaewhanam

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการที่มีความแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

** อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 21 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 34 คน ประชากรทั้งหมด 55 คน ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม อำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแบบปลายเปิด สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม ตามประเภทของพนักงานที่มี เพศ อายุ ต่างกันใช้สถิติ t-test ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเข้ารับราชการที่แตกต่างกันใช้สถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.30 เพศชาย ร้อยละ 43.80 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 47.92 ระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.30 และระยะเวลาการรับราชการ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปี ร้อยละ 33.30

2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในปัจจุบันอยู่ในสภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$)

ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ปีที่ 2 เล่มที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ
บริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงตามลำดับมากไป
น้อย ส่วนใหญ่พบว่า ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด
สะดวก เป็นสัดส่วน มีพื้นที่ในการทำงานเพียงพอ มีบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่ง
อำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ร้อยละ 22.33 รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้
บุคลากรได้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร้อยละ
21.36

คำสำคัญ: ขวัญ, กำลังใจ, องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม

Abstract

This research aimed to study morale and will in work performance of the personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, to compare morale and will in work performance of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation's personnel of different gender, age, educational level, and years of service, and to explore approaches to boost morale and will in work performance of the personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation.

The population in this research were the personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, and employees

thereof, comprised of 21 government officials and 34 employee, a total population of 55. The sample group were the personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, of 48 people. The tools used in this research were a five-option rating-scale questionnaire, which had a reliability rating at .94, and a subjective questionnaire on suggestions. Statistics measures employed in data analysis were percentage, mean, frequency, and standard deviation to compare opinions on morale and will in work performance amongst the personnel working in Lak Liam Subdistrict Administration Organisation of different genders and age by t-test (independent samples), and of different education levels and years in service by f-test (one-way ANOVA).

The research result revealed: 1) Regarding general information of the respondents, the majority, 56.30%, were female and 43.80% were male; 47.92% aged between 30-39 years; 58.30% had attained a bachelor's degree; and 33.30% had been in service for four years.

2) Morale and will in in work performance amongst the personnel working in Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, in dimension of factors of incentives in overall were regarded as high ($\bar{X} = 4.21$). When considering aspects, it was observable that every aspects were high in level, including hygiene factors ($\bar{X} = 4.44$).

The comparison of morale and will in work performance amongst the personnel of Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, factors of incentives, classified by gender, in overall and in aspects, established that personnel of Lak Liam Subdistrict

Administration Organisation, Na Mon, Kalasin of different genders had different opinions regarding factors of incentives at .05 level of statistical significance.

As for suggestions concerning approaches to boost morale and will in work performance in Lak Liam Subdistrict Administration Organisation, Na Mon, Kalasin, by extent, it was chiefly suggested that the work environment should be clean, tidy, suitable, spacious, tranquil, and furnished with facilities as appropriate by 22.33%, followed by the suggestion to promote participation in recreational activities together to create good relationship among them by 21.36%.

Key Word: Morale, Will, Lak Liam Subdistrict Administration

บทนำ

ขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 111) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีมีดังนี้ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกัน การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย ตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน

ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย ความพึงพอใจต่อ วัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคง คำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วๆ ไปของแต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ไม่มีปัญหาหรือข้อ ขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม การ ควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง การให้บำเหน็จรางวัลและการ ลงโทษ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544: 235-237)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น พบว่า การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัด กาฬสินธุ์ ประสบปัญหาในการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจใน การทำงาน เห็นได้จากมีการลาออก การโยกย้าย การขาดงาน การร้องเรียน ปัญหา เหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และควรหาแนวทางในการ แก้ไขยังยั้งมิให้เกิดเหตุดังกล่าว โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ เพื่อลดอัตราการสูญเสียควบคู่ไปกับการรักษาพนักงานให้ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยนำทฤษฎี การจูงใจของแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก Frederick Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล หลักเหลี่ยม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการที่มีความแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 21 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 34 คน ประชากรทั้งหมด 55 คน

ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 48 คน โดยใช้ตาราง เครซี่แลมเมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) และเทียบบัญญัติไตรยางค์ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	ตัวอย่าง
ข้าราชการ	21 คน	18 คน
พนักงานจ้าง	34 คน	30 คน
รวม	55 คน	48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเข้ารับราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลังจากผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบแนวคิดของ เฮอร์ซ

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ปีที่ 2 เล่มที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

เบอร์ก์ Frederick Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

2.4 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา

2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

2.6 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item-Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ได้ค่า 0.67-1.00

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับตัวอย่างอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย ในที่นี้ได้นำไปทดลองกับข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของคอนบราค (Conbrach) ได้ค่าเท่ากับ .94

2.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ขออนุญาตนำเอกสารจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล ขออนุญาต และขอความร่วมมือประชาชนกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม
2. เตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายพร้อมกับตรวจสอบเอกสารให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์
3. ผู้วิจัยลงพื้นที่แจกแบบสอบถามให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยมด้วยตนเอง
4. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มเป้าหมาย
5. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจความสมบูรณ์ของการกรอก และนำแบบสอบถามทุกฉบับที่ตอบอย่างสมบูรณ์ มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.30 เพศชาย ร้อยละ 43.80 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 47.92 ระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.30 และระยะเวลาการรับราชการ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปี ร้อยละ 33.30
2. ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

ในปัจจุบันจึงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.84$)

สำหรับปัจจัยค่าจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.08$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.56$)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้

3.1 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยใจใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยใจใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยใจใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ปีที่ 2 เล่มที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

นามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลัก เหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการรับราชการ โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุการรับราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลัก เหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุการรับราชการ โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุการรับราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลัก เหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสรุปดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงตามลำดับมากไปน้อย ส่วนใหญ่ พบว่า ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สดวก เป็นสัดส่วน มีพื้นที่ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่ง

อำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ร้อยละ 22.33 รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร้อยละ 21.36 การจ่ายเงินโบนัสควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน ร้อยละ 19.42 ผู้บริหารควรปกป้องคุ้มครอง สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมั่นใจในการทำงานและความมั่นคง 18.45 ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ร้อยละ 11.65 และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ ร้อยละ 7.77

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ในปัจจัยจุดใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.84$) สำหรับปัจจัยค่าจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.11$) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 4.09$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.08$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.06$) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.00$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.76$) และด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.56$) สอดคล้องกับ (วิรัตน์ ศรีธรรมมา, 2551: 194-197) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับ (ธนพงศ์ มุลมาตย์, 2554) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยค้ำจุนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ (วีรัตน์ ศรีธรรมมา, 2551: 194-197) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ และสอดคล้องกับ (นิพนธ์ พรหมจारी, 2550: 89-91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มตำแหน่ง คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ปีที่ 2 เล่มที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

1-5 ปี 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ คือ 4,800-5,530 บาท ต่อเดือน 5,531-10,001 ขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วนแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก เป็นสัดส่วน มีพื้นที่ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศร่มรื่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ร้อยละ 22.33 รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร้อยละ 21.36 การจ่ายเงินโบนัสควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน ร้อยละ 19.42 ผู้บริหารควรปกป้องคุ้มครอง สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมั่นใจในการทำงาน และความมั่นคง 18.45 ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ร้อยละ 11.65 และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ ร้อยละ 7.77 สอดคล้องกับ (นิพนธ์ พรหมจारी, 2550: 89-91) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานพบว่าประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรก คือ นักการเมืองไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรมีการประสานงาน ทำงานเป็นทีมและไม่มีการแบ่ง

พรรคแบ่งพวก ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1 ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อปรับปรุงทัศนคติในการปฏิบัติงาน และสร้างการยอมรับนับถือ ความสามัคคีของบุคลากร

2 ควรมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นกลาง โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และควรพิจารณางบประมาณสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3 ควรหาแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร หรือการกำหนดค่าตอบแทนอื่น เพื่อให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4 ควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และปรับปรุงให้มีความสวยงาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และเกิดความหลากหลายของข้อมูล

1 ควรศึกษาปัญหาอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ระบบ หรือกระบวนการขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

2 ควรศึกษาโครงสร้างขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- นิพนธ์ จิตรประสงค์. 2523. **ธุรกิจเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพงษ์ มูลมาตย์. 2554. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์**. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- วิรัตน์ ศรีธรรมมา. 2551. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.