



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

A STUDY OF THE MORALE OF THE EMPLOYEES' WORKING
UNDER SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN ROI ET PROVINCE



เกียรติคุณ พลเยี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด
 องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

A STUDY OF THE MORALE OF THE EMPLOYEES' WORKING
 UNDER SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
 IN ROI ET PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
เสนอโดย	นายเกียรติคุณ พลเยี่ยม
สาขาวิชา	การปกครองท้องถิ่น
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.แก้วเวียง นานาผล

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อนุมัติให้
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
(ดร.ชาติชาย ม่วงปฐม)
วันที่ เดือน พ.ศ.

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานคณะกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพร ไนสีระโยธิน)

..... กรรมการ
(ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ)

..... กรรมการ
(ดร.แก้วเวียง นานาผล)

..... กรรมการ
(ดร.วิจิต กำมันตะคุณ)

..... กรรมการ

(ดร.ไพศาล แนนอุดร)

ชื่อเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย นายเกียรติคุณ พลเยี่ยม

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.แก้วเวียง นานาผล

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นรวม ทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง





Thesis Title	A Study of the Morale of the Employee's Working Under Sub-district Administrative Organizations in Roi Et Province
Author	Mr. Kiattikun Phonyiam
Thesis Advisor	Dr. Kriangsak Srisombut
Thesis Co-Advisor	Dr. Kaewwieng Numnaphol
Degree	Master of Public Administrative (Local Government)
Academic year	2013

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the morale of the employees' working under Sub-district Administrative Organizations in Roi Et province, and 2) to compare the morale of the employees' working under Sub-district Administrative Organizations in Roi Et province, classified by sex, age, and educational level. The sample size were 336 employees under the Sub-district Administrative Organizations. The research instrument used in the study was a 5 - level rating questionnaire with the reliability of 0.95. The SPSS program for windows was used to analyze data for mean, percentage, standard deviation and *F-test*. The results indicated as follows :

1. The morale of the employees' working under the Sub-district Administrative Organizations in Roi Et province, was at a high level. When considering each aspect, it was found at the high level. The highest rank was the job characteristics.

2. The comparison of the employees' opinions towards the morale were found as follows :

2.1 When classifying by sex, it was found that there was no differences for overall. When considering each aspect, the job characteristics aspect was found significantly different at the .01 level. The responsibility aspect and the advancement were significantly different at the .05 level.

2.2 When classifying by age, the employees' opinions were significantly different at the .01 level, particularly on the recognition, the job characteristics, and the responsibility.

2.3 When classifying by educational level, it was found significantly different at the .01 level, particularly on the recognition, the job characteristics, and the responsibility. There was no difference in other aspects.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ และดร.แก้วเวียง นานาผล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพร โฆสิทธิ์โยธิน ดร. วิจิต ก้ามั่นตะคุณและ ดร. ไพศาล เน้นอุดร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

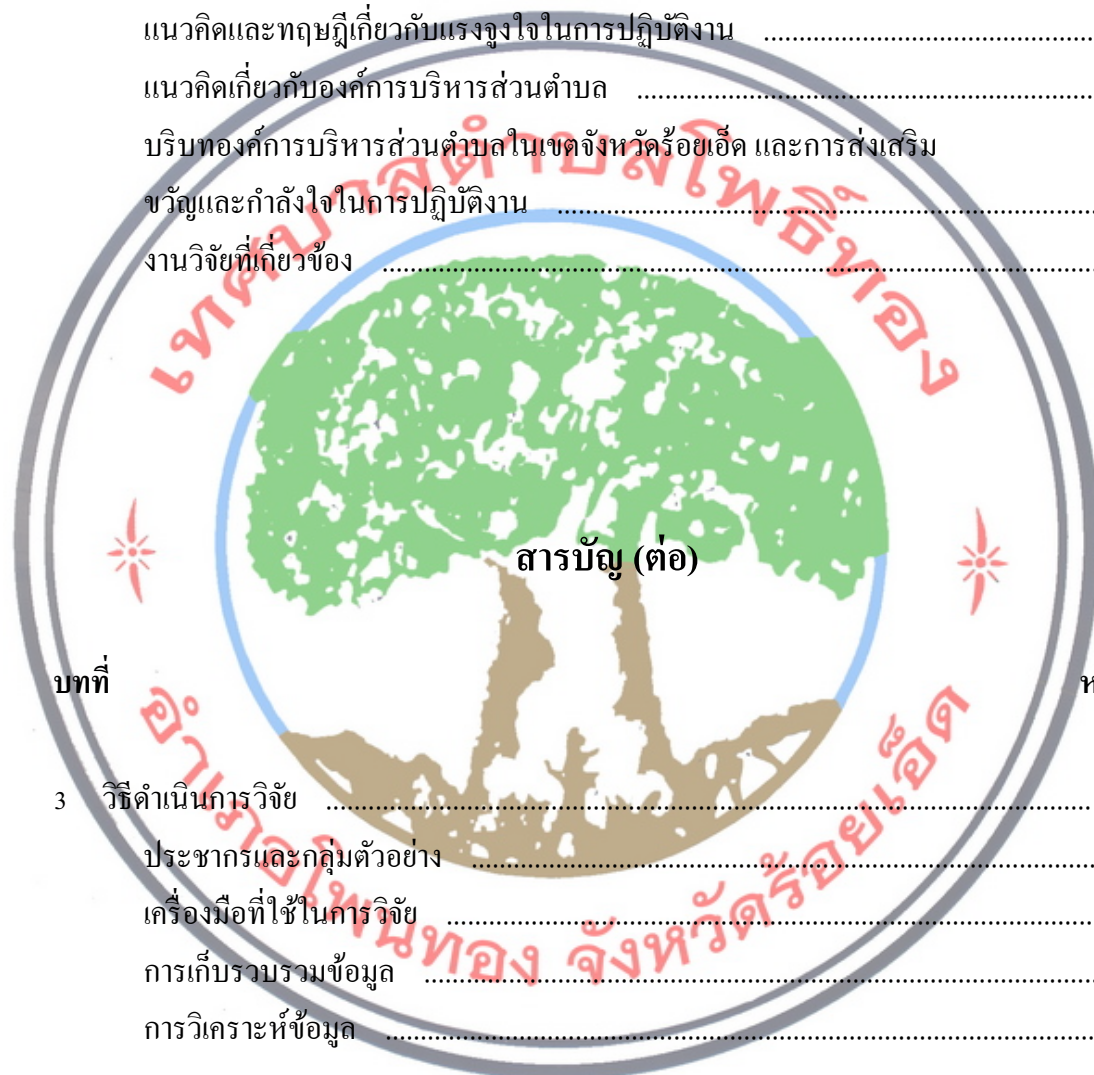
ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการศึกษานี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้วิจัย ประสบความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก	
ABSTRACT	ค	
กิตติกรรมประกาศ	จ	
สารบัญ	ฉ	
สารบัญตาราง	ซ	
สารบัญภาพ	ฎ	
บทที่		
1 บทนำ.....	1	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3	
สมมุติฐานของการวิจัย	3	
ขอบเขตของการวิจัย	4	
นิยามศัพท์เฉพาะ	5	

ประโยชน์ที่จะได้รับ	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	26
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75



วัตถุประสงค์ของการวิจัย	75
สมมติฐานของการวิจัย	75
วิธีดำเนินการวิจัย	76
สรุปผลการวิจัย	77
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	83

เอกสารอ้างอิง	85
---------------------	----

ภาคผนวก	90
---------------	----

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	91
---	----

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	93
---------------------------	----

ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ	98
----------------------------------	----

ประวัติย่อของผู้วิจัย	102
-----------------------------	-----

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานส่วนตำบล	49
2	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้าน	56
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด	

	ร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ	59
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้า	60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน	61
9	ผลการเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน	64
11	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ	66
12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ	66

13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ	67
14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	68
15	ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน	69
16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	71
17	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

18	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	73
19	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา	74
20	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	89

21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Statistics) ของขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	100
22	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	101



ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
---	-----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น รูปแบบเป็นการปกครองที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2540 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

2542 เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของตนเองได้ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนด นโยบายและการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตน โดยมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น การกิจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้แก่ การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอิสระในการปกครองตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 7 วรรค 2 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายอื่นกำหนด (อุบลรัตน์ เปียจำปา, 2550: 1)

จากแนวคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น รัฐบาลจึงออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2546) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานประชาชนในท้องถิ่นแล้ว ยังได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานในตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในงบประมาณที่ส่งมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท จะได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 6,397 แห่ง การมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ระบุว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระ 4 ปี ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น มีวาระ 4 ปี โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการ ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือส่วนราชการท้องถิ่น (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2542: 29)

องค์การ ประกอบขึ้นด้วยกลุ่มต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประกอบขึ้นด้วยคน การจัดตั้งองค์การให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีทรัพยากรในการบริหารงาน และทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหารองค์การประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรบุคคล นับว่าสำคัญยิ่งสำหรับองค์การทุกประเภท เนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดยาวนานเท่านั้น (นิสากร ศรีบัว, 2552: 1)

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัย ดังกล่าวมีผลออกมาเชิงลบจะมีผลทำให้บุคลากร มีการลาออกจากงานเกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมถึงนโยบายขององค์กร หรืออาจจะทำให้ไปแบบเสียไม่ได้ ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาพักงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ (เยาวลักษณ์ โยธมาตย์, 2552: 1)

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ซึ่งได้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทางการปกครอง ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ออกข้อบัญญัติตำบล ให้ความเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่าย และตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร โดยมีพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือการบริหารการเป็นต้น และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ 1) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เช่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 2) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น โกวิทช์ พวงงาม (2546: 240 - 243)

จังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งสิ้นจำนวน 144 แห่ง มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือเรียกว่า พนักงานส่วนตำบลจำนวน 2,634 คน มีประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 667,335 คน ปัจจุบันประสบปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ปัญหาความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ปัญหาลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปที่ต้องการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่

ไม่มีตำแหน่งให้บรรจุ ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาการจัดวางตำแหน่งคนไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ปัญหาหัวหน้างานไม่มีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ปัญหาที่หัวหน้างานมอบหมายงานให้ทำไม่เท่ากัน ปัญหาผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ปัญหาที่ผู้บริหารไม่นำความคิดเห็นของพนักงาน ไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อประชาชน เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2553: 5 - 6)

จากสาเหตุที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบล จึงสนใจที่จะศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย นำเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบ เป็นแนวทางในการวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงขวัญกำลังใจ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานของการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2,684 คน ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปเครชีแและมอร์แกน (ภาควิชาและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551 : 22)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ขอบเขตเนื้อหา มุ่งศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ เอิร์ชเบิร์ก (Frederick W. Herzberg, 1957; อ้างถึงใน สุมนา ณ นคร, 2551: 18 - 20) เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการยอมรับนับถือ
- 2) ด้านลักษณะของงาน
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านความก้าวหน้า
- 5) ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

2.2 ขอบเขตตัวแปร

2.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

3. ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 20 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กร หรืออารมณ์ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการชื่นชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

1.2 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น ปฏิบัติงาน ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้ และปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงานได้ เป็นต้น

1.3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติสำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ และอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาราชการ ให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

1.4 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษางานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับผลการประเมินตนเองจากผู้บังคับบัญชาในระดับดี ทุกครั้ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นประจำทุกปี และได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

1.5 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบลมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขได้อย่างคล่อง และเมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงาน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในที่นี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนทั้งสิ้น 144 แห่ง

3. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

3.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น เพศหญิง และเพศชาย

3.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็นสี่ช่วง ได้แก่ อายุ 18 - 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็นสามช่วง ได้แก่ ระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ประโยชน์ที่จะได้รับ

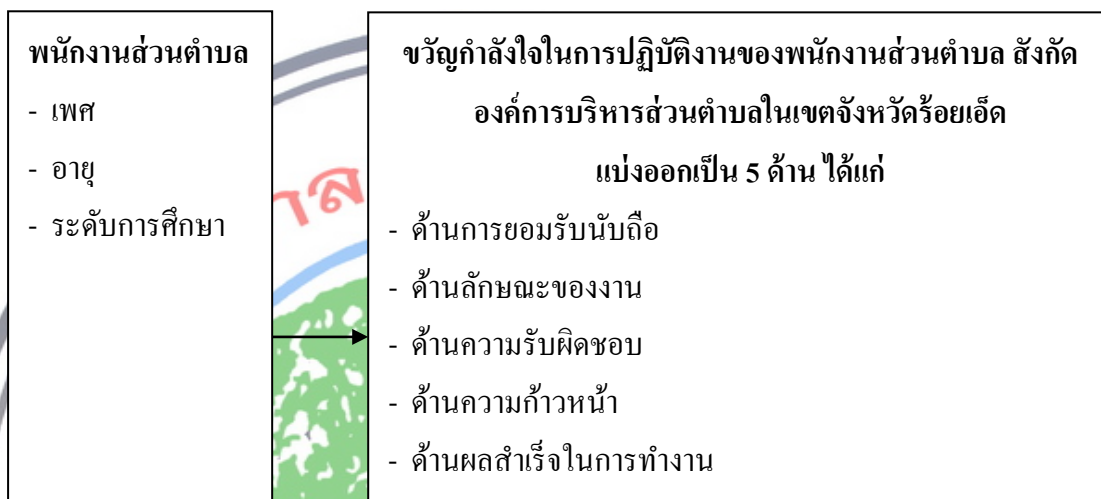
1. ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล
2. ได้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด ในการนำไปประกอบการวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick W. Herzberg, 1957 ; อ้างถึงใน สุมนา ณ นคร, 2551: 18 - 20) เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน เป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ ตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ขอเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ได้แก่ ความหมายของขวัญและกำลังใจ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ประโยชน์ของขวัญต่อการปฏิบัติงาน และวิธีวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอดังต่อไปนี้

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือรณในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้าม ขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคล เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 18) ได้อธิบายว่า ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ขวัญ หมายถึง ผมหหรือคนที่ขึ้นเวียนเป็นก้นหอย มิ่ง มงคล สิริ ความดี เช่น ขวัญข้าว ขวัญเรือน อีกความหมายหนึ่งของขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความตน นิยามกันว่ามียู่ประจำชีวิตคน ตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง แต่ถ้าตกใจหรือเสียใจ ขวัญก็จะออกจากร่างไป เรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

คำว่า ขวัญ (Moral) มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศส ว่า Esprit De Coups ขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้หลายประการด้วยกัน

เสนาะ ดิเยวี่ (2542: 338) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือ ร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานของเขาว่ามีจิตใจความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดี ก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย

วิจิตร อวະกุล (2544: 260) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะไม่มีค่าแน่นอนแน่นอนอยู่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 158 - 159) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลในหน่วยงาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เป็นกำลังใจที่แสดงออกในสภาพของทัศนคติ ซึ่งจะแสดงออกในรูปลักษณะของพฤติกรรม หรือการกระทำการยึดปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบ หรือนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2550: 161 – 162) กล่าวว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สุสดี สัตยมานะ (2551: 100) กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะเกิดผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพอใจ และรู้สึกใช้เวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่างเปล่าหรือน่าเบื่อ ไม่รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่มีความสำคัญ และมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผลที่เกิดตามมาคือ งานมีคุณภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนสูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 166) กล่าวว่า กำลังขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัวคือ ประสิทธิภาพในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายและการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคลจะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มกับปัจจัยหลายๆ ปัจจัยไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์กรแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลไปยังพนักงานที่อยู่ในแต่ละองค์กร ถ้าพนักงานในแต่ละองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย พนักงานมีความรู้สึก ว่า องค์กรใส่ใจและเห็นความสำคัญของตน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ

บุญทัน ดอกไธสง (2550: 94) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันการอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 163 – 164) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2546: 117 – 118) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้าการมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสาระประโยชน์ การได้รับการปรณิบัติด้วยความเป็นธรรมสำหรับผู้วิจัย มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษตำหนิด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักโดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีกับองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ มีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพทางการเงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่องในความสำเร็จงานที่ทำทำ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

4. ประโยชน์ของขวัญต่อการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2550: 185) กล่าวว่า ขวัญมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารควรถือว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กร การที่จะดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จและได้กำไร ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงหรือตระหนักถึงการสร้างขวัญและกำลังใจลูกน้อง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการสำรวจขวัญและกำลังใจของพนักงานอยู่เสมอ อาจจะโดยการสังเกตหรือสำรวจ การสำรวจขวัญกำลังใจของคนงานมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ผู้บริหารจะทราบระดับของขวัญในองค์กร โดยผู้บริหารศึกษาในแผนต่างๆ เช่น แผนปฏิบัติการ แผนบุคคล แผนบัญชี แผนจัดซื้อ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อดูว่าคนงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. เมื่อมีการสำรวจเกิดขึ้น พนักงานเริ่มมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ

3. ถ้าบุคคลภายนอกองค์กรมาทำการสำรวจ ก็อาจจะทำให้ฝ่ายบริหารเกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ผู้บริหารจะระมัดระวังในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

4. การสำรวจขวัญกำลังใจ จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าอะไรบ้างที่พนักงานต้องการ เช่น การมอบหมายงาน การเพิ่มค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการที่พนักงานต้องการ ฯลฯ เป็นต้น

5. การสำรวจขวัญจะเป็นประโยชน์ทั้งผู้บริหาร พนักงาน และสภาพแรงงาน เพราะจะเป็นข้อมูลในการทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

6. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อทำงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

7. สร้างเสริมความเข้าใจอันดี ขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไปในแนวเดียวกัน

8. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร

9. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร

10. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วม

11. เป็นการสนับสนุนและจูงใจ ให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

12. เป็นการสนับสนุน ให้สมาชิกในองค์กรให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ขวัญมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้ผู้บริหารจะทราบระดับของขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ทำงานในองค์กร ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าอะไรบ้างที่พนักงานต้องการ เช่น การมอบหมายงาน การเพิ่มค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการที่พนักงานต้องการ ฯลฯ เป็นต้น

5. วิธีวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว (2542: 45) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้ โดยตรงเหมือนกับการวัดขนาดหรือปริมาณสิ่งของ ฉะนั้นการที่จะวัดระดับขวัญและกำลังใจได้จึงต้องอาศัยวิธีการทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์กร เช่น สภาพการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็น

ธรรมชาติของหน่วยงานความเหมาะสมของงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน วิธีวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ 3 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำโดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคน อาจเป็นการเสแสร้งทำไม่ได้ออกมาจากใจจริง
 2. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นอีกวิธีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐานคือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ใช้แบบฟอร์มบันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีแบบฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม
 3. การสร้างแบบสอบถาม (questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่า เป็นการสำรวจทัศนคติ (attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญกำลังใจของพนักงาน และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง การสร้างแบบสอบถาม จะต้องสร้างให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างไร อยากรู้ตาม วิธีนี้ยังคงได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง
- สรุปได้ว่า วิธีวัดขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการวัดขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล มีวิธีวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ 3 วิธี ได้แก่ การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ และการสร้างแบบสอบถาม เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและปฏิบัติงานได้มากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ดังนั้นในการบริหารงานการทำความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่ายเลย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการคาดคะเนว่ามี หรือไม่มีบนพื้นฐานของการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น ดังนั้นในการบริหารงาน จึงเป็นหน้าที่

ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการได้ให้รวบรวมแนวคิดไว้ ได้แก่ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จิราพร เมฆโต (2544: 7) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น และยังได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. โอกาสของการเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

สุรชัย ชินโย (2544: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2545: 14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย จิตใจตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

จริญ บุญประกอบ (2546: 10) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่างๆไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวกจะมีความตั้งใจ มี

ความต้องการ มีความสนใจ เต็มใจ ยินดีในการทำงานที่จะทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้าความพึงพอใจในด้านลบ มักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานส่วนรวม ทั้งนี้ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล มักจะเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี หรือเกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ยงยุทธ สิมพา (2547: 11) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข จนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ สนองนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะมีการพัฒนาไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้

ชนิน ทิวธรรมรักษ์ (2548: 9) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลต้องมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

เซอร์เมอร์ธอร์น และคนอื่น ๆ (Schermerhorn & others. 1982: 239) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นระดับ หรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวก หรือลบของคนที่มีความต้องการต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ และความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงาน และปัจจัยทางด้านจิตใจมาเกี่ยวข้อง จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย จิตใจตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้ เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มีนักวิชาการ ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ พอสรุปได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการของคน มีข้อสังเกตว่า 1) คนเรามีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอย่างอื่นต่อไม่มีวันสิ้นสุด 2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจได้ แต่ถ้าความ

ต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการงุนใจอีกต่อไป 3) ความต้องการของคนเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถงูใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อาศัย การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไปเพื่อสนองความต้องการ องค์การจึงต้องอาศัยการงูใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเฝ้าระวังรักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในรูปของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัยจากการคุกคามเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกาย และจิตใจตลอดจนมีหน้าที่การงานรายได้ที่มั่นคงสม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารงูใจด้วยการสร้างความรู้สึกละเหวถล่มเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะโดนปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมให้พนักงานรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (affiliation or acceptance need) ความต้องการด้านสังคมและความรัก (social and love need) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายให้เพียงพอ และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มและครอบครัวต้องการได้รับความเอาใจใส่ และเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานมีโอกาสนพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (esteem need) เป็นความต้องการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตัวเองทำได้ การจงใจประเทินจึงไม่ใช่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารในกิจการ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวหาว่า ความต้องการ ได้รับความสำเร็จ และสมหวังในสิ่งที่ตนหวังโดยผู้บริหารสามารถจงใจให้พนักงานรู้ถึงผลงานและความสำเร็จของตนเอง เช่น จัดให้มีโครงการดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณ ต่อความสำเร็จของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ได้กล่าวถึง การจงใจในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการจะมีรายได้ที่เป็นตัวเงิน จึงจะยอมทุ่มเทความพยายามและยอมเสียสละเวลาในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นแรงจูงใจที่สำคัญ คือเงินที่จะให้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินให้กับพนักงานเพื่อเป็นการจงใจในการทำงาน การจงใจด้วยรางวัลที่เป็นตัวเงิน (money incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นคง อาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน จึงเป็นสิ่งที่จูงใจที่สัมพันธ์กับงาน ทำให้พนักงานตั้งใจทำงานกระตือรือร้น ตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงานอย่างเต็มเวลา และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ (Abraham Maslow. 1954 อ้างถึงใน บุรี ทิพนัส, 2549: 6 - 9)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกต่างๆ กัน ได้แก่ Motivations-Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory ในการพัฒนาทฤษฎี ขั้นแรกจะเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงาน คือ Mausner และ Syderman พบว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (Frederick W. Herzberg. 1957 อ้างถึงใน สุนนา ณ นคร, 2551: 18 - 20)

1. ปัจจัยที่กระตุ้น (Motivation Factor) มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบไปด้วย

1.1 การยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวมักเกิดควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.2 ลักษณะของงาน (Work-itself) เป็นลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถทำให้สัมผัสงานจำนวนมากไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมมากเกินไป การให้อิสระแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) เป็นการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือ ค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุดในชีวิตการทำงาน

1.5 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้ นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะตอบว่า เมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆยิ่งขึ้น

2 ปัจจัยที่ค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำตลอด รวมถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนแก่กับคนใหม่ห่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายมาเป็นความไม่พอใจในการทำงานในที่สุด

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) เป็นการที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการหักทอนเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น ล้วนทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ทั้งสิ้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคงหรือไม่ มั่นคงเพียงใด เช่นระยะเวลาของงาน ความมั่นคงและไม่มั่นคงเพียงใดของหน่วยงาน เป็นต้น

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship With Subordinated) ได้แก่การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) เป็นลักษณะอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อหน่วยงานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นสถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.10 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน ทำให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ปัจจัยข้างต้น นั้นจะเป็นองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจที่เกิดจากลักษณะความรู้สึกภายในของตัวบุคคลและมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job dissatisfaction) โดยตรง หรือเป็นลักษณะภาวะภายในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนปัจจัยกระตุ้น จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) โดยอ้อม เป็นสภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน และหากพิจารณาถึง ผลกระทบที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในแล้ว ปัจจัยข้างต้นหรือปัจจัยภายใน จะมีผลต่อภาวะจิตใจที่เกิดให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายนอก

2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัย 8 ประการ คือ (ปณิตา ผิ่วนอก, 2549: 39 – 46)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของอื่นๆ ที่เป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Nonmaterial Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ได้เป็นวัตถุแต่เป็นเสมือนรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสมีชื่อเสียง เกียรติยศ สิทธิพิเศษต่างๆ ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น
3. สิ่งจูงใจทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefit Factors) หมายถึง การที่หน่วยงานได้สนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่
5. สิ่งจูงใจด้านความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง การคบหาสมาคมกันเอง ในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้นๆ
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติและวิธีการของบุคคลผู้ปฏิบัติ (Adaptation of Conditions Habitual and Attitude)
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (The Condition of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน
8. สิ่งจูงใจสภาพการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของบุคคล (The Condition of Communication) หมายถึง ความพอใจในด้านสังคมของบุคลากรทุกคน สนับสนุนกลมเกลียวกัน มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

2.4 ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีนี้ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 ; อ้างถึงใน ปณิตา ผิ่วนอก, 2549: 39 - 46) ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (F-Existence Needs) เป็นความต้องการด้านร่างกาย ความปรารถนาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R-Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนฝูง และสมาชิกครอบครัว เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (G-Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและความก้าวหน้าของพนักงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ มนุษย์มีความต้องการอยู่รอด ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต เป็นต้น

2.5 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินแลนด์

แมคคินแลนด์ (อ้างถึงใน ปณิศา ศิพวันนอก, 2549: 39 - 46) ได้ทำการค้นพบว่า เภกบุคคลมีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะประสพความสำเร็จ (Need for Achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสพความสำเร็จสูง คือ คนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แมคคินแลนด์และผู้ร่วมงาน ได้พบว่า ความต้องการที่จะประสพความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือบุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตน คิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูงผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for Affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสูง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม โดยการให้ความเห็นชอบและสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินแลนด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์หรือเอกบุคลคนนั้น มีความต้องการพื้นฐานหรือมีแรงขับอยู่ 3 ประการ คือ มนุษย์มีความต้องการที่จะประสพความสำเร็จ มนุษย์มีความต้องการอำนาจ และมนุษย์มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจของมนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญ 5 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีความพึงพอใจของมาสโลว์ โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เช่น มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นตามลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก 2) ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยจูงใจ 3) ทฤษฎีความพึงพอใจของบาร์นาร์ด 4) ทฤษฎี E.R.G ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ และ 5) ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคคินแลนด์

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

สุพาณี สฤญวานิช (2549: 100 - 101) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายปัจจัย ซึ่งอาจแยกพิจารณา ได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจสูง
- 1.2 ความต้องการ ถ้าพนักงานมีความต้องการให้งานนั้นๆ ประสพสำเร็จ และมีความต้องการที่จะได้รับคำชมเชย จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ สูง
- 1.3 อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานสูงและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้และประสบการณ์สูง รวมถึงตำแหน่งงานสูง อันจะเกิดความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย
- 1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปแล้ว พบว่า บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ด้วย

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะโดยทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานนั้น

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบไปด้วย

- 3.1 เพื่อนร่วมงาน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน
- 3.2 ผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีรูปแบบการบังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจในงานนั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้า ในองค์กรนั้นๆ

3.5 โครงสร้างขององค์กรที่มีชัดเจน เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง สี เสียง บรรยากาศในการทำงาน ช่องทางสื่อสารในองค์กรและการประสานงานในองค์กร จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2544: 20) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลแก่ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material opportunities) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสเหล่านี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) ซึ่งได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ในทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคลในด้านภูมิใจที่ได้แสดงผลงาน ฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง เป็นความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual method and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้

สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันและสอดคล้องกับทัศนคติของบุคคล

7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of enlarged participation)

หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of communion) หมายถึง เป็นความ

พอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตาม หากได้รับการตอบสนองแล้ว มีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารหรือการจัดการเกิดปัญหาและอุปสรรคในหน่วยงาน ผลงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่แต่ละองค์กรตั้งไว้ ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กร หากบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้

4. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548: 30 - 31) ให้ความเห็นว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) นั้นการประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบนายจ้างอุปถัมภ์คนงาน ซึ่งคนทำงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมากคือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้ความพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเครื่องจักร

จึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ใช้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือการเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขันและยึดคติตัวใครตัวมัน ต่อมาได้มีผู้รู้หลายท่านลงความเห็นว่ ระบบการแข่งขันนั้น ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผละงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมากแต่ด้วยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุน ทำให้เกิดการค้นพบต่อมาว่า หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียวแล้ว เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะจิตใจหลายอย่าง เป็นต้น ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้จึงอยู่ที่การพยายามหาวิธีต่าง ๆ นอกเหนือจากการทำให้รู้สึกถึงการลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดความศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

สรุปได้ว่า ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เกิดก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และองค์กรที่กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ และองค์กรภาครัฐ ได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล พอสรุปได้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2546: 240) ได้ให้นิยามของความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ซึ่งได้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538

พยนต์ เอี่ยมสำอาง (2542: 40) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยของการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค คอยเป็นพี่เลี้ยงในการบริหารจัดการ

วิทยา นภาศิริกุลกิจ (2548: 39) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยของการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระทรวงมหาดไทย (2553: 168 – 169) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง ได้นิยามความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง เป็นหน่วยของการบริหารส่วนราชการ ส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยรัฐบาลได้จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นการกระจายอำนาจทางการปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง และมีอำนาจในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ ได้ในระดับหนึ่ง และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

2. ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรก ตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงาน

ของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และในปีเดียวกันได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับตำบล จำนวน 59 แห่ง ต่อมากระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ 275 / 2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) รวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกันเช่นเดียวกับแบบการปกครองสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย ในปี 2514 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 362 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลโดยปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบล เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม ฐานะของสภาตำบลยังไม่ได้เป็นนิติบุคคลแต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การที่สภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหาร รัฐบาลจึงปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเสียใหม่ ให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (โกวิท พวงงาม, 2546: 240)

หลังจาก จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีได้เดินทางไปเยี่ยมเยือนสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป ในปี พ.ศ.2499 ได้พิจารณาเห็นว่าการบริหารงานท้องถิ่นของทุกประเทศ ราษฎรมีส่วนสำคัญในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง แม้ว่าการจัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของแต่ละประเทศ จะมีความแตกต่างกันไปบ้างก็ตามแต่หลักการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นในการปกครองท้องถิ่นมีอยู่ทั่วไป ไม่โดยตรงก็โดยอ้อมในทุกระดับสำหรับประเทศไทย แม้จะมีรัฐบาลและสุขาภิบาลแล้วก็ตาม แต่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นน้อย ดังนั้นเพื่อปลูกเร้าให้ประชาชนได้เอาใจใส่ในกิจการส่วนรวมในท้องถิ่นของตน อันเป็นทางสร้างนิสัยริเริ่มและรับผิดชอบในงานส่วนรวมมากขึ้น ไม่ใช่น้อยรับคำสั่งจากอำเภอและจังหวัดเท่านั้น จึงควรเห็นจัดตั้งสภาตำบลขึ้น ทำหน้าที่บริหารงานกิจการของแต่ละตำบลโดยทั่วไป (พยนต์ เอี่ยมสำอาง, 2542: 41 - 43)

กระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2499 โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอประชุมชี้แจงราษฎรให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายแล้วดำเนินการตั้งสภาตำบลให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน แต่การจัดตั้งองค์การปกครองตำบลที่จัดตั้งขึ้นนี้ยังไม่มีภูมิฐานะในการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ เช่น ไม่มีพนักงานของตนเองและประชาชนในท้องถิ่นมี

ส่วนร่วมในการปกครองน้อยไป ในปี พ.ศ.2499 รัฐบาลจึงตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 ขึ้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้ดำเนินการปกครองท้องถิ่นในรูป องค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอีกรูปหนึ่ง โดยยกฐานะของตำบลที่มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นพอสมควร และมีรายได้พอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่เล็กที่สุด

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะแรกไม่ค่อยได้ผลตามความมุ่งหมายเพราะมีตำบลที่สามารถยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนน้อย นอกจากนั้นยังมีสภาตำบลตามคำสั่งที่ 222/2499 บ้าง และอยู่ในรูปสภาตำบล ตามคำสั่งที่ 275/2509 ลงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 จัดตั้งขึ้นตามโครงการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลจึงได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ออกมายกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ.2499 และได้ปรับปรุงรูปแบบการปกครองตำบลใหม่ เรียกว่า สภาตำบลแทน ซึ่งสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ยังไม่อาจจัดว่าเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะขาดหลักการของการปกครองท้องถิ่น เช่น ไม่เป็นนิติบุคคลไม่มีอำนาจจัดหารายได้ โครงการต่าง ๆ ที่สภาตำบลจัดทำจะต้องผ่านความเห็นชอบของนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัดจึงจะดำเนินการได้ อย่างไรก็ตาม สภาตำบลที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้นยังไม่มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น แต่มีฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของข้าราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 ต่อมาในปี พ.ศ.2537 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงฐานะของสภาตำบลเป็นนิติบุคคลและปรับปรุงการบริหารให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นไปสู่ราษฎรได้มากยิ่งขึ้น พร้อมกับยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และรับผิดชอบราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจบริหารระดับตำบลมี 2 รูปแบบ คือ สภาตำบล ซึ่งเป็นนิติบุคคล และเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาเป็นเทศบาลต่อไป และพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงใช้อยู่ถึงปัจจุบัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2546: 241)

สรุปได้ว่า ความเป็นมาองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย วันที่ 8 มีนาคม 2499 มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานของตำบลและหมู่บ้าน อันจะนำไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

3. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยา นภาศิริ กุลกิจ (2548 : 160-184) อธิบายว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งโครงสร้างองค์กร ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรทางนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สามารถพิจารณาได้ดังนี้

3.1.1 จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน
- ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สมาชิกสภาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวน 6 คน
- ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน

3.1.2 ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แต่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งที่ได้แก้ไขตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 ที่น่าสนใจและเป็นปัจจุบัน คือ

- ไม่เคยถูกผู้ว่าสั่งให้ออกจากตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล เว้นแต่จะพ้น 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง
- มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด และมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ในวันที่เลือกตั้ง ซึ่งถือเป็นจุดที่ต้องการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้มีบุคลากรที่เหมาะสม

3.1.3 องค์ประกอบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานสภา จำนวน 1 คน โดยตำแหน่งประธานสภา และรองประธานสภา จะมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี
- สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภา

3.1.4 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้คือ

- สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 คณะผู้บริหาร เป็นองค์กรของฝ่ายบริหาร ประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน

3.2.1 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร แบ่งออกได้ ดังนี้คือ

- บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภา
- จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภา พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- รายงานการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2.2 คณะผู้บริหารพ้นจากตำแหน่ง เกิดขึ้นเนื่องจาก 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมดอายุเมื่อมีการยุบสภา 2) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือลาออก 3) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง 5) สภา อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่ และ 6) สภาไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติม ด้วยเสียงไม่น้อยกว่า 2/3 ของจำนวนสมาชิกที่มีอยู่

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระทรวงมหาดไทย (2553: 172 – 173) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง ได้อธิบายถึง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 22 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ตามแผนงานโครงการและงบประมาณ เสนอแนะส่วนราชการและพัฒนาตำบล ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 23 ภายใต้งบประมาณแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจดำเนินการภายในตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 3) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 4) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547: 85 – 90) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้คือ

1. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

1.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและทางการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

1.4 หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ อันที่จะดำเนินการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้า ตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

1.5 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

1.6 มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการของทางราชการในตำบล

1.7 ออกข้อบัญญัติ อบต.เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท

1.8 ขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัด

1.9 ทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจกรรมร่วมกันได้

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าจอดเรือ
- 4) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณสุข
- 6) การส่งเสริม การฝึกฝนและการประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมและการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย
โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาหาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน
และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เช่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม 2) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

5. การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระทรวงมหาดไทย (2553: 173 – 174) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง ได้อธิบายถึง รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไข
เพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 29 องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จัดสรรให้ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์
และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ของตำบลนั้น
- 2) ค่าธรรมเนียม ใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้ที่
จัดเก็บได้ในตำบลนั้น
- 3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการ
พนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีธุรกิจเฉพาะ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
ที่ได้รับจัดสรร
- 5) ภาษีสุรา และภาษีสรรพสามิต ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้รับ
จัดสรร
- 6) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ที่องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ที่ได้รับจัดสรร

มาตรา 30 ทุกปีงบประมาณ ให้รัฐบาลจัดสรรเงินให้แก่องค์การบริหาร
ส่วนตำบล เป็นเงินอุดหนุน

มาตรา 31 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภค
- 3) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 4) เงินอุดหนุนและรายได้อื่น ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรร
ให้
- 5) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล

มาตรา 32 รายได้ของสภาตำบล ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี โดยตราเป็น
พระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร และไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 33 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าจ้าง
- 3) เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
- 4) ค่าใช้สอย
- 5) ค่าวัสดุ
- 6) ค่าครุภัณฑ์
- 7) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ
- 8) ค่าสาธารณูปโภค
- 9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 10) รายจ่ายอื่นตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนด

บัญญัติ พุ้มพันธ์ (2547: 91 – 92) กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้

3 ทางคือ

1.1 รายได้ปกติ ได้แก่

1) ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ของตำบลนั้น

2) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่ว่าด้วยการนั้น

3) รายได้จากเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่นค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทุนบัตร ใบอนุญาตและอาญาบัตร ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายที่ดิน ที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

4) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม ในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

5) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยการอุทยานแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้แบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2 รายได้ที่อาจเก็บเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับตำบล เพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 10 ของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทดังต่อไปนี้

- 1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ซึ่งร้านขายสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 รายได้ที่อาจเก็บได้ ได้แก่

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนด
- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐ
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบว่าด้วยการคลัง การงบประมาณ การโอน การจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การจ้าง ค่าตอบแทน และค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

2. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดทำเป็นข้อบังคับ และเสนอได้แต่โดยคณะกรรมการบริหารตามระเบียบและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมแล้วให้เสนอนายอำเภอเพื่อขออนุมัติ

ถ้านายอำเภอไม่อนุมัตินายอำเภอต้องส่งคืนให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับนั้นใหม่ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับดังกล่าว

สรุปได้ว่า การบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกำหนดรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ซึ่งรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจาก 3 ทาง ได้แก่ รายได้ปกติ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ รายได้ที่อาจเก็บเพิ่ม เช่น จากภาษีธุรกิจเฉพาะ รายได้ที่อาจเก็บได้ เช่น รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ เป็นต้น ส่วนรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เช่น จ่ายเป็นเงินเดือนให้แก่พนักงาน เป็นต้น

6. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

กระทรวงมหาดไทย (2553: 196 – 1974) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง ได้อธิบายถึง การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มีดังนี้คือ

มาตรา 90 ให้นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอตามวรรคหนึ่ง ให้นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดรายการงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

มาตรา 91 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

พจนต์ เอี่ยมสำอาง(2542: 106 - 107) ได้กล่าวว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอเป็นตัวแทนรัฐบาลส่วนกลางที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดนโยบายให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. นายอำเภอ มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวนตลอดรายการงานและเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

2. ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งยุบสภาตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอท้องที่ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติโดยมิชอบด้วยหน้าที่ ถ้าเป็นการกระทำของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง ถือว่าเป็นการบกพร่องตำแหน่ง และต้องให้พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ และมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะหรือกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอ ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า องค์การที่กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ราชการส่วนภูมิภาค โดยผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจหน้าที่สั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และถอดถอนคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ตามข้อเสนอแนะของนายอำเภอ กรณีที่กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติโดยมิชอบด้วยหน้าที่ เป็นต้น

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยขอเสนอในประเด็น ได้แก่ บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด บทบาทหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 สภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิประเทศ โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แร่ธาตุ แหล่งน้ำแหล่งท่องเที่ยวมีจำนวนจำกัดดินขาดความอุดมสมบูรณ์และมีปัญหาการแพร่กระจายของดินเค็มและสภาพภูมิอากาศมีความแปรปรวนซึ่งปัจจัยทางกายภาพดังกล่าวมีผลต่อการประกอบอาชีพและการหารายได้ของประชาชน ประกอบกับที่ตั้งของจังหวัดร้อยเอ็ดไม่ได้ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์หรือทางผ่านของ ถนนสายหลัก ซึ่งมีผลต่อการกระจายความเจริญ แหล่งทุนและแหล่งงานที่จะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนฐานล่างของจังหวัด

1.2 การปกครอง จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 20 อำเภอ 192 ตำบล 2,444 หมู่บ้าน การบริหารการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด จัดรูปการปกครองและการบริหารราชการ เป็น 3 รูปแบบ คือ โดย

1) การบริหารราชการส่วนกลาง คือ ส่วนราชการจากส่วนกลางสังกัดกระทรวง ทบวงและกรมต่าง ๆ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการบริหารราชการจะขึ้นตรงต่อสังกัดกระทรวง ทบวง และกรม นั้น ๆ ที่ส่งเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานในท้องที่จังหวัดร้อยเอ็ด

2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค จัดรูปแบบการปกครองและการบริหารราชการ เป็น จังหวัด และ อำเภอ ในระดับจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัด ซึ่งกระทรวงและกรมต่าง ๆ ส่งมาปฏิบัติงานประจำจังหวัด และจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารราชการ ส่วนในอำเภอมีส่วนราชการประจำอำเภอรับผิดชอบ โดยมีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา

3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ มีจำนวนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้นจำนวน 202 แห่ง แยกเป็น 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 1 แห่ง 2) เทศบาลจำนวน 57 แห่ง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 144 แห่ง ซึ่งมีประชาชนในเขต จังหวัดร้อยเอ็ดทั้งสิ้น 1,308,159 คน

4) ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปใน จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนทั้งสิ้น 980,633 คน โดยเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลจำนวน 313,298 คน และ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 667,335 คน (ที่ทำการ ปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด. 2552: 20 - 30)

สรุปได้ว่า บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยบริบท ทัวไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น 1) สภาพภูมิประเทศ ส่วนใหญ่เป็นที่ ราบสูง 2) การปกครอง โดยจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 20 อำเภอ 2,444 หมู่บ้าน และมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้นจำนวน 202 แห่ง เป็นต้น

2. บทบาทหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2552: 10 – 15) ได้สรุป บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ในการประชุมประจำปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2552 ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีบทบาทหน้าที่ ด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ จัดให้มีน้ำสะอาดโดยก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้าน สนับสนุนให้มีการขยายเขตบริการไฟฟ้า เป็นต้น

2. ด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดให้ ประชาชนมีความเสมอภาคทางเศรษฐกิจมีอาชีพมั่นคง มีการกระจายรายได้ทั่วถึงโดยเน้นการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพด้านหัตถกรรม หรือนอกภาคเกษตรกรรม อื่น ๆ เป็นต้น

3. ด้านสังคม เช่น การสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จัดให้มีการนันทนาการ ส่งเสริมการเล่นกีฬา เช่น การแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด จัดสวัสดิการให้กับเด็ก รู้จักดูแลรักษาสุขภาพให้ปลอดภัยจากโรคร้ายต่าง ๆ ชุมชนมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุมรอบรู้ อนุรักษ์และสืบสาน เอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

4. ด้านการศึกษา พัฒนาเด็ก เยาวชน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาโครงการอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนให้การสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมทางประเพณีท้องถิ่น เช่น งานวันเด็ก โครงการบรรพชาสามเณร ทอดเทียน ประเพณีบุญหอยแหวน ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การดำเนินการเพื่อให้ชุมชนนำอยู่ ปลอดภัย ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ มีการอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

6. ด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น มีการกระจายอำนาจบริหาร และการกระจายการบริการสู่ชุมชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ของชุมชน ตลอดจนรัฐและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

3. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แสวง ศิริพัฒน์ (2544: 24 – 25) ได้อธิบายว่า บุคลากรในองค์การจะมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้นั้น ผู้บริหารควรหาวิธีที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญที่ดีนั้น อาจมีวิธีการดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยในการทำงาน โดยที่ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน ร่วมกันรับผิดชอบมีทัศนคติที่ดีต่องาน
2. จัดแบ่งภาระหน้าที่งานและกระจายงาน ให้พนักงานทุกคนได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนยอมรับในความคิดเห็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ และถ้าพนักงานทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ควรปูนบำเหน็จความดีความชอบตามความเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
3. ให้ความยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความสามารถ และผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น ให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยในการทำงาน โดยที่ต่างฝ่ายต่างเกื้อกูลผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีต่องานอย่างจริงจัง เช่น การกล่าวคำชมเชย โดยเปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน ในที่ประชุมพนักงาน หรือใช้วิธีปิดประกาศชมเชย หรือมีหนังสือชมเชย เป็นต้น
4. สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ คนที่ทำงานด้วยใจรักก็ย่อมจะมีความสุข สนุกสนานกับงาน และรู้สึกชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำได้ ถ้าได้ทำงานเป็นเวลานานก็จะเกิดความชำนาญมีความริเริ่มที่จะปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น
5. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และถูกสุขลักษณะ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
6. ให้โอกาสแก่พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาอาชีพให้การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทุกครั้งที่จะมีการเลื่อนตำแหน่ง ต้องให้ความเป็นธรรมและพิจารณาให้ทั่วถึง
7. ให้ความอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้ใช้ความนึกคิดไตร่ตรองแสวงหาลู่ทางใหม่ในการทำงาน สนับสนุนให้ความคิดของพนักงานเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขเมื่อได้รับการร้องขอ
8. เอาใจใส่ในทุกข์สุขของพนักงานในทุกระดับชั้น ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะจะทำให้พนักงานผู้น้อยรู้สึกประทับใจ ถ้าหากผู้บริหารระดับสูงได้มีโอกาสวิสาสะบ้าง ในบางโอกาสที่เหมาะสมแต่ต้องระมัดระวังว่าต้องจริงใจไม่ใช่เสแสร้ง

9. ให้โอกาสพนักงานได้รับการร้องทุกข์หรือแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารต้องมีใจกว้างมีความหนักแน่นไม่แสดงอารมณ์เกี่ยวกับกราด พึงเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยแก้ปัญหา หรือถ้าแก้ไขไม่ได้ควรให้ความเห็นอกเห็นใจ

10. ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด รวดเร็วทันเหตุการณ์ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่ายๆ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาอย่างห้าวหาญ ไม่ปิดความรับผิดชอบให้กับพนักงานผู้น้อย เข้าทำนองรับแต่ชอบ ไม่ยอมรับผิด และเมื่อรู้ว่าตัดสินใจผิดก็ยอมรับพร้อมจะแก้ไขไม่มีมิจนาคติฐิตินันโดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย

11. จัดระบบค่าตอบแทนการทำงาน และสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ และเสมอภาคกับคู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกัน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการช่วยให้พนักงานมีพลังใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่หลายวิธี ได้แก่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับชั้น จัดแบ่งภาระงานที่งานและกระจายงาน ให้ความยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีความสามารถ สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อความปลอดภัย ให้โอกาสแก่พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด และจัดระบบค่าตอบแทนการทำงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ขอนำเสนอ ดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

จุลยุทธ พันธอนัน (2550: 44-45) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี มีขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ เพราะการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่มีความสำคัญมากในการทำงาน

ณฐพรรณ จักรบุตร (2550: 84) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสมของรายได้ ค่าตอบแทน 2) ผลเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานไม่ยึดหลักความเสมอภาค ความยุติธรรม ความโปร่งใส และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณ และการเบิกจ่ายเงิน ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้เบิกจ่ายเอง เป็นต้น

พิระพงษ์ กมลเสถียร (2551: 55-56) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมอทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับและ ความมั่นคงในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะชำนาญงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างเสริมทัศนคติ วิสัยทัศน์ ค่านิยมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เป็นต้น

อภิเดช ธรรมวิจิต (2551: 88) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต 2) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ และการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญในการ

ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น พนักงานควรนำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

นิศากร ศรีบัว (2552: 62) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดสามอันดับแรกคือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สุกานดา สุ่มองบัว (2553: 50) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และ 3) สำหรับข้อเสนอแนะ พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัด สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประกอบพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

พัชชาดา ไชยมาตย์ (2554: 72) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่เหลือจำนวน 3 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ ด้านการประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความผูกพันในองค์กร
 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับ ข้อเสนอแนะ พนักงานครูได้ให้ข้อเสนอแนะ เช่น ด้านความรับผิดชอบ ควรส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพการทำงานของครู เช่น จัดโครงการอบรมสัมมนาครูในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในสถานศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โทมัส (Thomas, 2007: 1758-A) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา : เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาล กับโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาล กับครู โรงเรียนเอกชนเท่าๆ กัน แล้วหาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู มีความแตกต่างกัน ใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานะภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มี ความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาของหลักสูตร

โฮเวลล์ (Howell, 2007: 7488-A) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญในการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียน ได้ยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครู อาจารย์ ตัดสินใจและปฏิบัติได้ โดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และยังพบอีกว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ อยู่ในระดับสูง เมื่อผู้บริหารโรงเรียน ให้ความนับถือต่อวิชาชีพ ให้ความสำคัญกับทุกคน รู้จักสรรเสริญผู้อื่น และไม่เร่งรัดที่จะให้ความช่วยเหลือ ด้านวิชาการแก่ครู เพื่อให้เด็กประสบผลสำเร็จ

แมดดอกซ์ (Maddox, 2008) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง และการดำรงอยู่ของครู ในมลรัฐเคนเนดีย์ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis & others, 2009) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะ ด้านขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตมหาวิทยาลัยทางตะวันออก เฉียงใต้ ของรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และทัศนคติที่ดี และการกิจต่อสถาบัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้าน ยกเว้นในเรื่องรายได้

มายเยอร์ (Myers, 2009: 66) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพของครู ในมลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมาก ระหว่างอำนาจหน้าที่ กับคุณภาพของครู และในด้านการพัฒนาคุณภาพของครู พบว่า ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว จะทำให้คุณภาพการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผู้ศึกษามาแล้ว พบว่า มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในแต่ละองค์กร กล่าวคือ 1) งานวิจัยภายในประเทศเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะสาขาากพลันธุ์ พบว่า พนักงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) งานวิจัยต่างประเทศ เกี่ยวกับทัศนคติด้านขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในเขตมหาวิทยาลัยทางตะวันออก เฉียงใต้ ของรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสรุปภาพรวม ได้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร





บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2,684 คน ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน (ภาควิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551: 22)

3. วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากร ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มแบบง่าย ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน ตามสูตร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 แยกรายชื่อประชากร ได้แก่ อำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 18 อำเภอ เฉพาะที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด โดยนำกล่องเปล่ามาจำนวน 18 กล่อง แล้วเขียนชื่อแต่ละอำเภอติดไว้ข้างกล่อง

ขั้นตอนที่ 3 เขียนจำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ใส่ลงไปในกล่อง โดยพับทำเป็นสลาก จากนั้นใช้วิธีจับสลากแบบไม่ทดแทน เทียบตามสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ หยิบประชากรให้ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ เช่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด มีประชากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 259 คน เขียนตัวเลขจาก 1- 259 หมายเลขใส่ลงในกล่อง แล้วทำการจับสลากให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 ตัวอย่าง ทำอย่างนี้ซ้ำไปเรื่อย ๆ กับอำเภอที่เหลือ จนกระทั่งครบทุกอำเภอ ก็จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 ตัวอย่าง ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	รายชื่ออำเภอ ในจังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวน อบต. (แห่ง)	จำนวนประชากร (พนักงาน : คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (พนักงาน : คน)
1.	เมือง	12	259	32
2.	ศรีสมเด็จ	8	138	17
3.	จังหาร	4	70	9
4.	เกษตรวิสัย	12	225	28
5.	ปทุมรัตน์	8	148	19
6.	จตุรพักตรพิมาน	6	119	15
7.	ธวัชบุรี	8	126	16
8.	ทุ่งเขาหลวง	5	95	12
9.	เชียงขวัญ	6	137	17

10.	พนมไพร	12	202	25
11.	หนองฮี	3	45	6
12.	โพนทอง	12	234	29
13.	โพธิ์ชัย	6	120	15
14.	หนองพอก	8	132	17
15.	เสลภูมิ	8	168	21
16.	สุวรรณภูมิ	12	211	26
17.	โพนทราย	3	50	6
18.	อาจสามารถ	10	205	26
รวม		144	2,684	336

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้าน ผลสำเร็จในการทำงาน และลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2551: 99 - 100)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการวิจัย

2.1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และ องค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

2.1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ให้ถูกต้องตามหลักวิชาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร IOC : (Index of item objective congruence) ตามวิธีของโรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- + 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 = ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ให้นำข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีผลการประเมินอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เหมาะสมมีความเที่ยงตรง และสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์มาเป็นข้อคำถาม

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อขอความเห็นชอบ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 ได้ค่าอำนาจจำแนกรวมทั้งฉบับมีค่าระหว่าง 0.53 – 0.87 (ภาควิชาและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551: 93 - 94)

2.2.4 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อประสานในการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จาก วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 ถึง 31 มีนาคม 2555 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน

2. ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และความเป็นมาของการทำวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจตรงกัน และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องครบถ้วน

3. ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับอำเภอโพนทองที่ผู้วิจัยมีภูมิลำเนาอยู่ ส่วนอำเภอที่เหลือ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองจดหมายและติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามได้ครบตามจำนวน 336 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกได้ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมด 336 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนในแบบรหัส (Coding Form) แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ ระดับขัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามข้อ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อจากค่าอำนาจการ

จำแนกรายข้อ ในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 99 - 100)

5 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ มาก

3 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ น้อย

1 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ น้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2551: 99 - 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจ น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามข้อ 2 โดยตัวแปร เพศ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) ส่วนตัวแปร อายุ และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One – Way ANOVA)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แยกได้ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence)

2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sampling t – test) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

3.2 การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test / One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งถ้าพบว่า มีความแตกต่าง จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t- Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F- Distribution)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
p/sig.	แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนทั้งหมด	336	
เพศ		
ชาย	143	42.56
หญิง	193	57.44
รวม	336	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	62	18.45
31 - 40 ปี	214	63.69
41 - 50 ปี	46	13.69
51- 60 ปี	14	4.17
รวม	336	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	39	11.61
ปริญญาตรี	212	63.09
สูงกว่าปริญญาตรี	85	25.30
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ เป็นเพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 57.44 และเป็นเพศชายจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.56 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 63.69 รองลงมาไม่อายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.45 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.09 และรองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลปรากฏตามตารางที่ 3 – 8 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.74	0.51	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	3.88	0.62	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.60	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.55	0.61	มาก
5. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.64	0.52	มาก
โดยรวม	3.73	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.78	0.58	มาก
2. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.56	มาก
3. ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.72	0.52	มาก
4. ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ	3.74	0.55	มาก
5. ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.70	0.48	มาก
โดยรวม	3.74	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$) ข้อ 2 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.75$) และข้อ 4 ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ	3.90	0.65	มาก
2. งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.91	0.65	มาก
3. งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น	3.88	0.64	มาก
4. ปฏิบัติงาน ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้	3.86	0.63	มาก
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถ ให้กับหน่วยงานได้	3.87	0.64	มาก
โดยรวม	3.88	0.62	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$) ข้อ 1 งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.90$) และข้อ 3 งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติ สำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	3.84	0.65	มาก
2. มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ	3.82	0.62	มาก
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	3.85	0.63	มาก
4. มีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ	3.80	0.61	มาก
5. อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน อย่างเต็มที่	3.79	0.60	มาก
โดยรวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.85$) ข้อ 1 งานที่ปฏิบัติ สำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.84$) และข้อ 2 มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.65	มาก
2. ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.53	0.67	มาก
3. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี	3.57	0.65	มาก
4. ได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้า ในสายงานที่รับผิดชอบ	3.58	0.62	มาก
5. ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.56	0.67	มาก
โดยรวม	3.55	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ข้อ 3 ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.57$) และข้อ 5 ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับขวัญกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.56	มาก
2. มีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.66	0.53	มาก
3. นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.60	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขได้อย่างคล่อง	3.68	0.50	มาก
5. เมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงาน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.57	มาก
โดยรวม	3.64	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่สามารถแก้ไขได้อย่างคล่อง ($\bar{X} = 3.68$) ข้อ 2 มีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.66$) และข้อ 1 ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ ปรากฏ
ตามตารางที่ 9 – 11 ดังนี้คือ

1. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานส่วนตำบล	เพศชาย			เพศหญิง			t	p/sig.
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.72	0.57	มาก	3.75	0.47	มาก	.57	.569
2. ด้านลักษณะของงาน	4.06	0.74	มาก	3.76	0.47	มาก	4.56	.000**
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.74	มาก	3.76	0.47	มาก	2.23	.026*
4. ด้านความก้าวหน้า	3.48	0.56	มาก	3.62	0.66	มาก	2.24	.025*
5. ด้านผลสำเร็จใน การทำงาน	3.62	0.49	มาก	3.67	0.55	มาก	.58	.560
โดยรวม	3.76	0.53	มาก	3.71	0.47	มาก	.854	.394

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมเพศชายและเพศหญิง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, $\bar{X}=3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานส่วนตำบล	อายุ												F	p/sig.
	18-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.58	มาก	3.66	0.49	มาก	3.77	0.47	มาก	4.00	.000	มาก	6.01	.001**
2. ด้านลักษณะของงาน	4.30	0.76	มาก	3.79	0.55	มาก	3.77	0.47	มาก	4.00	.000	มาก	13.118	.000**
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.76	มาก	3.71	0.52	มาก	3.77	0.47	มาก	4.00	.000	มาก	13.309	.000**
4. ด้านความก้าวหน้า	3.56	0.54	มาก	3.53	0.62	มาก	3.62	0.65	มาก	4.00	.000	มาก	.875	.454
5. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.75	0.43	มาก	3.60	0.52	มาก	3.63	0.60	มาก	4.00	.000	มาก	1.750	.157
โดยรวม	3.96	0.53	มาก	3.66	0.47	มาก	3.71	0.47	มาก	3.69	0.62	มาก	6.570	.000**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมอายุ 18-30 ปี, 41-50 ปี, 51-60 และ 31-40 ปี ปีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, $\bar{X}=3.71$) ($\bar{X}=3.69$, $\bar{X}=3.66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18-30 ปี, 41-50 ปี, 51-60 และ 31-40 ปี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงเปรียบเทียบด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 11 - 14 ดังนี้



ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ		18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
	$\bar{X}$	3.96	3.66	3.71	3.69
18 - 30 ปี	3.96	-	.000*	.076	.999
31 - 40 ปี	3.66	-	-	.921	.697
41 - 50 ปี	3.71	-	-	-	.809
51 - 60 ปี	3.69	-	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ		18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
	$\bar{X}$	3.96	3.66	3.77	4.00
18 - 30 ปี	3.96	-	.001*	.268	.999
31 - 40 ปี	3.66	-	-	.644	.732
41 - 50 ปี	3.77	-	-	-	.900
51 - 60 ปี	4.00	-	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจ

แตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
	$\bar{X}$	4.30	3.79	3.77	4.00
18 - 30 ปี	4.30	-	.000*	.000*	.860
31 - 40 ปี	3.79	-	-	.997	.947
41 - 50 ปี	3.77	-	-	-	.935
51 - 60 ปี	4.00	-	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจแตกต่าง
กับ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี และพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ		18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
	$\bar{X}$	4.22	3.71	3.77	4.00
18 - 30 ปี	4.22	-	.000*	.001*	.934
31 - 40 ปี	3.71	-	-	.938	.862
41 - 50 ปี	3.77	-	-	-	.929
51 - 60 ปี	4.00	-	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีแรงจูงใจแตกต่างกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 31 - 40 ปี และพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 41 - 50 ปี

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล	ระดับการศึกษา									F	p/sig.
	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี				
	X̄	S.D.	แปลผล	X̄	S.D.	แปลผล	X̄	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	0.68	มาก	3.67	0.48	มาก	3.77	0.45	มาก	8.841	.000**
2. ด้านลักษณะของงาน	4.26	0.80	มาก	3.86	0.61	มาก	3.77	0.45	มาก	9.017	.000**
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.20	0.85	มาก	3.76	0.57	มาก	3.77	0.45	มาก	9.437	.000**
4. ด้านความก้าวหน้า	3.59	0.49	มาก	3.52	0.62	มาก	3.61	0.66	มาก	.645	.525
5. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน	3.72	0.45	มาก	3.63	0.50	มาก	3.63	0.58	มาก	.581	.560
โดยรวม	3.96	0.61	มาก	3.69	0.47	มาก	3.71	0.45	มาก	5.200	.006**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวม ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, $\bar{X}=3.71$) ($\bar{X}=3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงเปรียบเทียบด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ปรากฏตามตารางที่ 16 - 19 ดังนี้



ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อนุปริญญา		ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.96	3.69	3.71
อนุปริญญา	3.96	-	.006*	.036*
ปริญญาตรี	3.69	-	-	.940
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญา	ปริญาตรี	สูงกว่าปริญาตรี
	$\bar{X}$	4.03	3.67	3.77
อนุปริญา	4.03	-	.000*	.033*
ปริญาตรี	3.67	-	-	.324
สูงกว่าปริญาตรี	3.77	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญา มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญาตรี

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	4.26	3.86	3.77
อนุปริญญา	4.26	-	.001*	.000*
ปริญญาตรี	3.86	-	-	.586
สูงกว่าปริญญาตรี	3.77	-	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$		
	4.20	3.76	3.77
อนุปริญญา	4.20	-	.000*
ปริญญาตรี	3.76	-	.992
สูงกว่าปริญญาตรี	3.77	-	-

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีแรงจูงใจแตกต่างกันกับ พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้คือ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้คือ

1. ขอบเขตประชากร ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2,684 คน ในสังกัดอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ขอบเขตเนื้อหา มุ่งศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick W. Herzberg, 1957; อ้างถึงใน สุมนา ณ นคร, 2551: 18 - 20) เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

2.2 ขอบเขตตัวแปร

2.2.1 ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

3. ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 20 อำเภอ จำนวน 144 แห่ง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ค่าเอฟหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One – Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี และจบการศึกษาปริญญาตรี

1.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ข้อ 2 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อ 4 ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ

1.2.2 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ข้อ 1 งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ และข้อ 3 งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น

1.2.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ข้อ 1 งานที่ปฏิบัติ สำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง และข้อ 2 มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ

1.2.4 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ ข้อ 3

ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี และข้อ 5 ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2.5 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงานหน้าที่ สามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง ข้อ 2 มีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง และข้อ 1 ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้คือ

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า

1) ในปัจจุบัน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายในการปรับปรุง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้พนักงานทุกคน ได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงาน ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และพนักงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคน และพนักงาน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับความรู้รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงาน ได้รับอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และพนักงาน ได้อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน อย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงาน ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และพนักงาน ได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงาน ได้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และเมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงาน พนักงาน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนให้อย่างใกล้เคียงกัน

3) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความรู้ และความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2550: 161 – 162) กล่าวว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม เป็นต้น ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลยุทธ พันธออน (2550: 44 - 45) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี มีขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ หรือผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่าแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน เช่น เพศชาย เพศหญิง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันมีนโยบายในการปรับปรุง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้พนักงานทุกคน ได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเท่าเทียมกันทุกเพศ ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด เช่น ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ต่างก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการลำเอียงเข้าข้างเพศใด เพศหนึ่งเป็นพิเศษ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ไม่ว่าเพศชายหรือหญิง ก็ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพรรณ จักรบุตร (2550: 84) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า บุคลากรที่ถ่ายโอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550: 56) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิระพงษ์ กมลเสถียร (2551: 55-56) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมรทอด อำเภอวังสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสากร ศรีบัว (2552: 62) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพธิ์ ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชชาดา ไชยมาตย์ (2554: 72) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิเดช ธรรมวิจิต (2551: 88) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัด สุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ และการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่าง กัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่าแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่าง ย่อมจะมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป เหตุผลเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน ย่อมจะมีความเข้าใจในโครงสร้างของการบริหารงานที่แตกต่างกันไป และมีความเคยชินกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ตามหน้าที่ ประสบการณ์ในการงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเฉพาะหน้า จึงส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจโดยรวม แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิตร ไช้มุก (2554: 93) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูอายุต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุลยุทธ พันธออน (2550: 44-45) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม จังหวัด มุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกานดา สู้หนองบัว (2553: 50) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัด

นครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่าแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันมีนโยบายในการปรับปรุง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบายของภาครัฐ และดำเนินการตามหนังสือสั่งการ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นไปตามระดับการศึกษาเช่น ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา ต่างกัน ก็ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไปตามคุณสมบัติ และผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่พนักงานตามระดับการศึกษาของแต่ละกลุ่ม ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามระดับความรู้ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ตนรับผิดชอบในแต่ละกลุ่มขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุลยุทธ พันธออน (2550: 44-45) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกานดา สุหนองบัว (2553: 50) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้คือ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลจากการวิจัย พบว่าด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ดังนั้นประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาการสร้างขวัญกำลังใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้แก่พนักงานทุกคน โดยควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน มีโอกาสเลื่อนระดับในสายงานของตน

1.1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะควรจัดหาทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

1.2 ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยจัดฝึกอบรม ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลกับพนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อเปรียบเทียบที่ชัดเจน และนำข้อเปรียบเทียบนั้น เสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงการสร้างขวัญและกำลังใจในข้อที่ด้อย และส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในข้อที่เด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับขวัญและกำลังใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้รับการการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2542). กรมการปกครอง. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ องค์การบริหาร

ส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : กองราชการส่วนตำบล กระทรวงมหาดไทย.

_____. (2553). กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและ

โครงสร้าง รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

จริญ บุญประกอบ. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิราพร เมฆโต. (2544). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุลยุทธ พันธออน. (2550). ขวัญและกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดนครพนม

จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิน ทิววรรณรักษ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐพรรณ จักรบุตร. (2550). ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2544). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาสารคาม.

- นิสกร ศรีบัว. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2550). จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อการพิมพ์ กรุงเทพมหานคร.
- สุคติ สัตยมานะ. (2551). การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พระพิรุณ.
- พนธ์ เอี่ยมสำอางค์. (2542). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พิระพงษ์ กมลเสถียร. (2551). ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชชาดา ไชยมาตย์. (2554). ขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาควิชาและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2548). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ขงยุทธ สิมพา. (2547). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เขวลักษณ์ โยธะมาตย์. (2552). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์การพิมพ์.
- วสันต์ พลั้วพันธ์. (2550). การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิ

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิจิตร อาวะกุล. (2544). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ เอส พรินติ้งเฮาส์.

วิทยา นภาศิริกุลกิจ. (2548). การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). ศัพท์การตลาดและการโฆษณา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

สมจิตร ไช้มุก. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาว. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสวง ศิริพัฒน์. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุกานดา สู้หนองบัว. (2553). การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัชย์ ชินโย. (2544). เอกสารศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : เจ เอ็น ที.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2552). รายงานการประชุมขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2552. ร้อยเอ็ด : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.

_____. (2553). สรุปจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2553. ร้อยเอ็ด : กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.

อภิเดช ธรรมวิจิต. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- เทศบาลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบลรัตน์ เป็ยจำปา. (2550). ปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารของเทศบาล เมืองพสนธุ์ จังหวัดกาพสนธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, C. P. (1969). **An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. Organization Behavior and Human Performance.** Vol. 4 :75-142. อ้างถึงใน ปลืมา ผิ่วนอก. (2549). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ สังกัด สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barnard, C. (1938). **The Function of an Executive.** Boston, Massachusetts : Harvard University.
- Davis, M., & others. (2009). A studied view of faculty moral : Journal of marketing for higher education. **Dissertation Abstracts International.** Missouri : University of Missouri.
- Herzberg, W. F. (1957). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley & Sons. อ้างถึงใน สุมณา ณ นคร. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสภรณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Howell, V. L. (2007). Staff morale in elementary school : Influenced by principals initiated common behavioral incidents. **Dissertation Abstracts International.** 34 (12) : 7488-A.
- Maddox, Gloria Geraldine Hester. (2008). Factors affecting teacher turnover and retention (Job satisfaction, educational). Ph.D. **Dissertation educational Administration.** Graduated school of public affairs : University of Colorado at Denver.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality.** New York : Harper & Row. อ้างถึงใน บุรี ทิพนัส. (2547). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษา

เฉพาะกรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.

Myers, K.W. (2009). Empowerment and professional community : keys to teacher
efficiency, motivation and morale. **Dissertation Abstracts International**. Pennsylvania
: Pennsylvania State University.

Schermerhorn, K. & others. (1982). **Management**. 8th. Edition. New York : Jonh wiley & sons
Inc.

Thomas, C. S. (2007). A comparison of teacher morale in public elementary school
in St. Louis county Missouri. **Dissertation Abstracts International**. 43(6). 1785-A.







รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายทองสุข แสงปาก

สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

2. นายทศพล พลเยี่ยม

สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

3. นางอวยพร ชมชัย

สำเร็จการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ท้องถิ่นอำเภอโพธิ์ทอง สังกัดสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

4. ดร.ธัญญารักษ์ ชาพลงาม

สำเร็จการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติและระเบียบวิธีวิจัย

5. ดร.ธัญนิเพ็ญ พลเยี่ยม

สำเร็จการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติและระเบียบวิธีวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาโท
คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ
นับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการ
ทำงาน

ขอความกรุณาท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ ทุกตอน ให้ตรงกับความจริงมากที่สุดเพื่อที่จะได้
ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป และ
ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายเกียรติคุณ พลเยี่ยม)

นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 18 - 30 ปี
☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี
☒ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
☒ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับขวัญกำลังใจ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย หรือ น้อยที่สุด เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น

ข้อ ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญกำลังใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านการยอมรับนับถือ						
1	ท่าน มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
2	ท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่าน ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
4	ท่าน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งตรงกับความรู้ ความสามารถ					
5	ท่าน ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2. ด้านลักษณะงาน						
6	งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ					
7	งานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
8	งานที่ปฏิบัติ มีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น					
9	ปฏิบัติงาน ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้					
10	ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถ ให้กับหน่วยงานได้					
3. ด้านความรับผิดชอบ						
11	งานที่ปฏิบัติ สำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง					
12	มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ					
13	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ					
14	มีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ					

ข้อ ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญกำลังใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
15	อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน อย่างเต็มที่					
4. ด้านความก้าวหน้า						
16	มีโอกาสดำเนินการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ					
17	ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
18	ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี					
19	ได้รับความยุติธรรมและ โอกาสความเจริญก้าวหน้าในสาย งานที่รับผิดชอบ					
20	ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. ด้านความสำเร็จของงาน						
21	ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน					
22	มีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
23	นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ					
24	เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขได้ อย่างคล่องตัว					
25	เมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงาน ได้รับขวัญกำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ตารางที่ 20 ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	0.95

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Statistics) ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

Item (ข้อ)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ)	Cronbach's Alpha if Item Deleted (ค่าความเชื่อมั่น)
ข้อ 1	89.40	144.743	.711	.952
ข้อ 2	89.43	145.150	.690	.951
ข้อ 3	89.46	146.399	.729	.953
ข้อ 4	89.43	145.883	.686	.954
ข้อ 5	89.48	147.149	.709	.955
ข้อ 6	89.28	145.074	.588	.957
ข้อ 7	89.27	145.816	.597	.958
ข้อ 8	89.30	145.206	.618	.959
ข้อ 9	89.32	144.474	.608	.951
ข้อ 10	89.31	144.804	.628	.952
ข้อ 11	89.34	143.495	.579	.953
ข้อ 12	89.37	143.853	.559	.954
ข้อ 13	89.33	144.292	.549	.955
ข้อ 14	89.38	144.265	.569	.956

ตารางที่ 21 (ต่อ)

Item (ข้อ)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ)	Cronbach's Alpha if Item Deleted (ค่าความเชื่อมั่น)
ข้อ 15	89.39	144.504	.539	.957
ข้อ 16	89.65	146.724	.827	.958
ข้อ 17	89.64	146.174	.857	.959
ข้อ 18	89.60	146.626	.847	.953
ข้อ 19	89.59	145.401	.838	.952
ข้อ 20	89.61	146.820	.876	.952
ข้อ 21	89.54	145.857	.638	.955
ข้อ 22	89.52	146.227	.649	.957
ข้อ 23	89.57	145.375	.678	.958
ข้อ 24	89.50	146.833	.659	.956
ข้อ 25	89.55	146.116	.668	.953
รวม			0.53 – 0.87	0.95

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

แบบสอบถาม ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
-----------	---------------------------------	--	--	--	--	-----	-----

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเกียรติคุณ พลเยี่ยม	
วัน เดือน ปีเกิด	18 มีนาคม พ.ศ. 2521	
สถานที่เกิด	อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4 หมู่ 17 ตำบลนาอุดม อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110	
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 6 (หัวหน้าสำนักปลัด)	
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110	
ประวัติการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีสำเร็จการศึกษา
วุฒิมัธยมศึกษา	โรงเรียนบ้านหนองม่วง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด	2533
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนโพนทองพัฒนาวิทยา อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด	2536
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	2539
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตหัวหมาก กรุงเทพมหานคร	2546
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี	2556