

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร  
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง  
The Morale in the Performance that affect the retention of  
personnel in Local Administrative Organization, Pa Bon District,  
Phatthalung Province.

เมธพร ทองบุญ<sup>1</sup> (Metaporn Thongboon)  
ดร.นารีนี แสงสุข<sup>2</sup> (Narinee Saengsook, Ph.D.)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง และ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คือพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การคงอยู่

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The purpose of this independent study were to 1) study the level of the morale in the performance of personnel in local administrative organization, Pa Bon district, Phatthalung province, and 2) study factors affecting the morale of personnel in local administrative organizations, Pa Bon district, Phatthalung province. The populations for this study were personnel in local administrative organization, Pa Bon district, Phatthalung province. Determine the sample size 197 people by using the Taro Yamane (1967). Collect data from questionnaires and statistics used in data analysis such as Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, Independent Sample T-test, and One way ANOVA for the significant level of 0.05

Conclusion 1) the personnel in local administrative organization, Pa Bon district, Phatthalung province the morale were at a high level, and 2) the morale in the performance that affect the retention of personnel in local administrative organization, Pa Bon district, Phatthalung province, classified by different gender, age, status, level of education, salary, job titles, and duration of work have different the morale for the significant level of 0.05.

**Keywords:** The Morale, Local Administrative Organization, the retention

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั้งสิ้น 7,850 แห่ง แยกประเภทได้ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,472 แห่ง เทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 195 แห่ง เทศบาลตำบล 2,247 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5,300 แห่ง องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา

การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องอาศัยการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เมื่อพนักงานภายในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีทำให้เกิดการทำงานที่ดี และเป็นผลดีต่อองค์กร แต่หากพนักงานทำงานออกมาแย่ ย่อมเป็นผลเสียแก่องค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ประกอบด้วยหลักการทำงานด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดขวัญที่ดีในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง โดยเฉพาะด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความปลอดภัย ด้านการได้รับความสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลป่าบอง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนารี องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย เพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง

### สมมติฐานการวิจัย

1. เพศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
2. อายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
3. สถานภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
5. ระดับเงินเดือน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
6. ตำแหน่งงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง โดยมีตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับความสนับสนุนในด้านต่างๆ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาโดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการให้สูตรของ Yamane (1973) มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง จำนวน 197 คน จำแนกเป็นพนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน จำนวน 52 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จำนวน 30 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง จำนวน 25 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนารี จำนวน 30 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน 20 คน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย จำนวน 40 คน

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Abraham. H Maslow ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation) ปุณทรารัตน์ นาชัยโชติ (2561) กล่าวว่า Maslow มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับทั้งในส่วนตัวส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขายังเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ Maslow ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herberg (Herzer's Two – Theory) กมลพร กัลยาณมิตร (2559) (อ้างถึงใน จิรนนท์ เนื่องนรา 2556) กล่าวว่า การที่องค์การใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจ เป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ดังเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดริก เฮอริชเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์การจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจ ด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเกื้อกูล)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ Yamane (1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 197 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามไว้เป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง เป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยเป็นการสำรวจข้อมูลแบบออนไลน์ และเก็บข้อมูลจริงตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติแบบสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงค่าเป็นร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุ 41 – 50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 สถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.4 ระดับเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 ตำแหน่งงานข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.86$  ( $\sigma = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนประจำ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.23$  ( $\sigma = 0.92$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.05$  ( $\sigma = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.10$  ( $\sigma = 0.82$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.02$  ( $\sigma = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกัน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 4.11$  ( $\sigma = 0.80$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.69$  ( $\sigma = 0.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและยุติธรรม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.79$  ( $\sigma = 0.95$ ) ด้านการได้รับความสนับสนุนในด้านต่างๆ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านการได้รับความสนับสนุนในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.56$  ( $\sigma = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  $\mu = 3.70$  ( $\sigma = 0.91$ )

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) โดยรวมเพศหญิงให้ ความสำคัญมากกว่าเพศชาย

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

### อภิปรายผล

1. ลักษณะการคงอยู่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่อง สถานที่ทำงานของท่านปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านมีการประชุมเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกัน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับเงินเดือนประจำ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่ององค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและยุติธรรม ด้านการได้รับความสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับจากการอภิปรายข้างต้น

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานที่ตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการที่พนักงานในองค์กรต้องการมากที่สุด สอดคล้องกับ กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, หน้า 380-384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวถึง สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน

2. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีขวัญและกำลังใจ มากเป็น 3 อันดับแรก ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเกียรติคุณ พล

เยี่ยม (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, หน้า 380-384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวถึง สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และจिरันท์ เนื่องนารา (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, หน้า 380-384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงการพูดคุยเรื่องการทำงาน หรือแนะนำการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานภายในองค์กร การให้ความสนทสนมของผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เนตรนภิส เลิศเดชา นนท์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราวิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก รวมถึงบริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจिरันท์ เนื่องนารา (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรผลการศึกษาพบว่า ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1975, หน้า 380-384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวถึง รายได้และสวัสดิการ หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรต้องมอบให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต



3. ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกันสอดคล้องกับจิรพันธ์ เนื่องนารา (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน แตกต่างกัน และเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเพศที่ไม่แตกต่าง และไม่สอดคล้องกับบริสุทธิ อธิจิต (2556) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจ จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และ ระยะเวลาการรับราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุดนั้น เป็นเพราะว่าในเมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานดีย่อมส่งผลดีต่อผู้ทำงาน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและผู้ทำงานอารมณ์ดี ส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดอบรมให้พนักงานในองค์กร หรือส่งพนักงานในองค์กรไปอบรม เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ในด้านที่ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรยืดหยุ่นการลา ประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดซื้ออุปกรณ์การทำงานให้ครบถ้วนตามจำนวนคนเพื่อการทำงานที่รวดเร็วและดียิ่งขึ้น
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประชุมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ของตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคลากรภายในสำนักงาน เพื่อที่เวลาบุคลากรตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จะได้มีคนปฏิบัติงานแทน เพื่อการทำงานที่มีความราบรื่นมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 6(3), หน้า 175-183.
- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จิรพันธ์ เนื่องนารา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/54930357.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/54930357.pdf).
- เนตรนภิส เลิศเดชาชนนท์. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 14 (3).
- บริสุทธิ์ อธิจิต (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2565, จาก <http://pt.mcu.ac.th/userfiles/file/thesis/EducationalAdministration/56-2-11-056.pdf>.
- ปุณทรรัตน์ นาชัยโชติ. (2561). แนวคิดและทฤษฎีของ Abraham H.Maslow. ค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, จาก <http://phunthararat.blogspot.com/2018/11/abraham-maslow.html>.
- Gilmer. B Van Haller. (1975). Applied Psychology : Adjustment in Living and Work. (2nd ed). New York : McGraw – Hill.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.) New York.