

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

อ้อยใจ โอดคำดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สิงหาคม 2560
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

อ้อยใจ โอดคำดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สิงหาคม 2560
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE

EOYJAI AODKOMDEE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCES

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

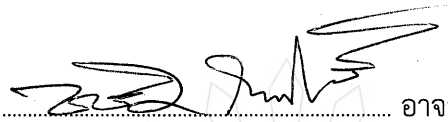
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

AUGUST 2017

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา สารนิพนธ์ ของ นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ชวลิต ไหลรินทร์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



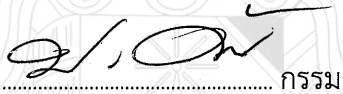
..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)



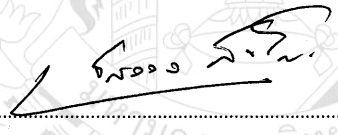
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร)



..... กรรมการ

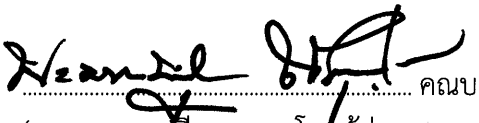
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช)



..... กรรมการ

(ดร.จักรวาล สุขไมตรี)

บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

5820150332016 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง, ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)
ความสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ / การปฏิบัติงาน / บุคลากรเทศบาลอ้อมใหญ่

อ้อยใจ โอดคำดี : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE) คณะควบคุมวิทยานิพนธ์ : ดร. ชวลิตไหลรินทร์, อาจารย์ที่ปรึกษา. 163 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีเทสท์ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เรื่อง “บุคลากรอยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล” รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่อง “บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์

ในการทำงาน ร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก” ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่อง "บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน” และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง “สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน” ตามลำดับ

5820150332016 : MAJOR : GOVERNMENT ; M.Pol.Sc (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)
KEYWORDS : MORALE / OPERATION / PERSONEL IN OMYAI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY

EOYJAI AODKOMDEE : THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : DR. CHAWALIT RAILIN, ADVISOR. 163 PP. B.E. 2560 (2017).

The objectives of this thesis thematic paper were as follows : 1) to study morale in work performance of personnel in Omyai Sub-district Municipality, Sampran District, Nakhonpathom Province, 2) to compare the morale and incentive in work performance of personnel in Omyai Sub-district Municipality, Sampran District, Nakhonpathom Province having different gender, age, education level, and income, and 3) to study problems and suggestions for morale in work performance of personnel in Omyai Municipality Sub-district, Sampran District, Nakhonpathom Province. The data were collected from 138 samples through questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the study found that:

1. The morale in work performance of personnel in Omyai Sub-district Municipality, Sampran District, Nakhonpathom Province overall was at the high level. In details, the work condition was at the highest level, followed by colleague relations, security and career advancement, and salary and welfare respectively.

2. From the comparison, the personnel in Omyai Sub-district Municipality, Sampran District, Nakhonpathom Province with different gender, age, education level and income had no significant differences in the morale in work performance in total. The personnel with different education levels and monthly income had different levels of morale and incentive in work performance on career security and advancement with statistical significant figure 0.05.

3. Recommendations and suggestions on improving the morale in work performance of personnel in Omyai Sub-district Municipality, Sampran District, Nakhonpathom Province; 1) Career security and advancement; personnel should be recruited as the full-time officials, 2) Colleague relations; the majority of the

personnel had less interacting with their colleagues in work and in person, 3) Salary and welfare; the salary of personnel could not cover their expense each month, and 4) Work condition; the space of workplace is so wide that personnel keep working in their separate section and lack of interaction for a good relationship.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยการได้รับความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกล่าวนามเพื่อขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัยเพื่อแก้ไขให้สารนิพนธ์สมบูรณ์

ขอบพระคุณคณาจารย์ ดร.ชวลิต ไหลรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการทำสารนิพนธ์ อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ, รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร นางรัชนีวรรณ สินธุวงษ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำชี้แนะ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า รวมทั้ง เพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลและข้าราชการ เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ประโยชน์ คุณค่า และความดีของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญุตาบูชา แด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่เคารพและมีพระคุณอย่างสูง และหากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดของชิ้นงานนี้อันอาจมีเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

อ้อยใจ โอดคำดี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
ประกาศคุณูปการ		จ
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ซ
สารบัญแผนภูมิ		ฑ
บทที่		
1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.4 สมมติฐานของการวิจัย	3
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	7
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน	12
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	24
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ	35
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	40
	2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	47
	2.7 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	56
	2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
	2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	67
3	วิธีดำเนินการวิจัย	68
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
	3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	69
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70

3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 70
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 72
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 72
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 78
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 79
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 79
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 81
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย 86
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 112
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 116
5.1 สรุปผลการวิจัย 117
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 120
5.3 ข้อเสนอแนะ 132
บรรณานุกรม 134
ภาคผนวก 140
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 143
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 147
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 150
ภาคผนวก จ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 156
ภาคผนวก ฉ ตารางเลขสุ่มของเกรจซี่ และมอร์แกน 159
ภาคผนวก ช ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 161
ประวัติผู้วิจัย 147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	69
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	79
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	79
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	80
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"โดยรวมทั้ง 4 ด้าน	81
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	82
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	83
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	84
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	85
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	86
4.11	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	87
4.13	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	87
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ	88
4.15	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ	88
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	89
4.17	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	89
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	90
4.19	แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	90
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ	92
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	93
4.23	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	93
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ	94
4.25	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ	94
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	95
4.27	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	95
4.28	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	96
4.29	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	97
4.31	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	98
4.32	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	99
4.33	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	99
4.34	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	100
4.35	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	100
4.36	แสดงการทดสอบความแตกต่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	101
4.37	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	102
4.38	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา	103
4.40	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา)	103
4.41	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	104
4.42	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	105
4.43	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	106
4.44	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	106
4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	107
4.46	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	107
4.47	แสดงการทดสอบความแตกต่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	108

4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 109
4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 109
4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 110
4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 110
4.52 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน 111
4.53 แสดงความถี่ (Frequency) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 112
4.54 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 113
4.55 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 114
4.56 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 115

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	โครงสร้างการบริหารเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546	51
2.2	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล	52
2.3	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	67

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2540 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถจัดการการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองได้ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ (อุบลรัตน์ เปียจำปา. 2550, หน้า 1) เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 โดยรัฐบาลได้มีแนวคิดริเริ่มที่จะให้ประชาชนที่มีสิทธิมีเสียงการปกครองตนเอง และเพื่อเป็นการฝึกฝนประชาธิปไตยให้กับประชาชนเป็นสำคัญ จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และยกฐานะสุขาภิบาล 33 แห่ง และชุมชนอื่น ๆ อีก 11 แห่ง รวมเป็น 44 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ซึ่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน เทศบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรแต่ละองค์กร เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ปัจจัยที่มีความสำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรที่มั่นคง แต่ถ้าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรลดน้อยลงเพราะพฤติกรรมที่แสดงออกมาหลากหลายรูปแบบ สาเหตุมาจากความต้องการของจิตใจ ดังนั้นการจูงใจบุคลากร เป็นการทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความสามรถ และเลือกมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 44) การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชน ก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยเฉพาะแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า ขวัญและกำลังใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อองค์กร เพราะการที่จะให้บุคลากรมีความสนใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีวิธีการเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการที่ให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้ได้ความสามารถเต็มที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่า ท้องถิ่นตำบลอ้อมใหญ่ และท้องถิ่นบางส่วนของตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 3 มีนาคม 2524 จัดตั้งสุขาภิบาล อ้อมใหญ่ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 98 ตอนที่ 90 วันที่ 9 มิถุนายน 2524 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 (ออนไลน์) เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ เป็นเทศบาลที่อยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่สำคัญ จึงมีการขยายตัวของภาคธุรกิจเอกชน การขยายตัวของแหล่งที่อยู่อาศัย และการขยายตัวของแรงงานต่างด้าว และส่งผลให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาน้ำเน่าเสีย ปัญหามลพิษทางอากาศ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่นั้นต้องปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานค่อนข้างสูงเนื่องจากมีจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่เองและจำนวนประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานในการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถอำนวยประโยชน์ แก้ปัญหาให้กับประชาชนและทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 214 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 138 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแจกแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ปีการศึกษา 2560

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4.2 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4.3 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4.4 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.5.4 ผลการวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะจิตใจ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความตั้งใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น รวมทั้งผลผสมผสานจากปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อความรู้สึกของบุคคลในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลอ้อมใหญ่ที่มีความพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้สึกพอใจที่ดีของหน่วยงาน มีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นสมาชิกสำคัญในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัว การมีเกียรติหรือศักดิ์ศรีในงาน ความพอใจในห้องทำงาน สถานที่ทำงาน และต้องปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานค่อนข้างสูง เนื่องจากมีจำนวนประชากรของเทศบาลอ้อมใหญ่เองและจำนวนประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เท่านั้น

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น โดยมีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2524 จัดตั้งสุขาภิบาลอ้อมใหญ่และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 98 ตอนที่ 90 วันที่ 9 มิถุนายน 2524 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ตั้งอยู่ที่ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในลักษณะที่เป็นทางจิตใจที่มีต่อหน่วยงานของตน อันสืบเนื่องมาจากสถานภาพแวดล้อมต่าง ๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน ปริมาณงาน รวมตลอดถึงความสามัคคีในการทำงานมีรวดเร็ว มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาของมีอำนาจ และมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยพร้อมเพรียงกันอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและการปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ การทำงาน ร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือทำงานเป็นทีม ความเป็นมิตรต่อกัน การปรึกษาหารือร่วมกัน การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน โบนัส บำเหน็จ รวมถึงเงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่มีลักษณะเป็นคุณประโยชน์แก่บุคลากรเทศบาลอ้อมใหญ่ทุกรูปแบบที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาทิ เงินโบนัสพิเศษประจำปี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง ของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 1) 18 – 31 ปี, 2) 32 – 45 ปี และ 3) 46 – 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี, 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงเงินเดือน คือ 1) 10,000 บาทลงมา, 2) 10,001 - 15,000 บาท, 3) 15,001 - 20,000 บาท และ 4) 20,001 บาทขึ้นไป



บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับขวัญและกำลังใจ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) (อ้างถึงใน วิเชียร วิทยาอุดม, 2548, หน้า 107-108) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจ ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายในที่จะช่วยให้มุ่งไปยังการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1 โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจ และเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจได้อย่างมาก

1.2 การได้รับการยอมรับนับถืออันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษได้สำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานเหมาะสมต่อความสามารถ น่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ หรือเป็นงานประเภทประจำที่บางที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจำเจ

1.4 ความรับผิดชอบ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีการควบคุมน้อยที่สุด เพราะความเชื่อในความสามารถหรือเกิดขึ้นจากการได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่น

1.5 มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือเพิ่มสมรรถภาพของตัวเองเพื่อความสำเร็จในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factory) เป็นปัจจัยอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ถ้าขาดไปคนจะรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้คนมีความพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) คือ เงินที่ได้รับรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน

2.3 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation : Superior, Subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

2.8 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งจำเป็นหากไม่มีจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ติน ราชพฤทธิ์, 2539, หน้า 46) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี. อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคลายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ บัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทน

ด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

สรุปได้ว่า เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการเป็นสามลำดับ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้าซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาส

2.1.3 กิลล์เมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน วิสา โรจรุ่งสัตย์, 2545, หน้า 21) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน

2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายเดือน ค่าล่วงเวลา

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการความรู้ความสามารถและความถนัดก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition) ได้แก่ ความพอเหมาะของเสียง สี แสงสว่าง และระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะ

10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2.1.4 อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540, หน้า 22) กล่าวถึง ความพอใจในงานเป็นผลบวกในสภาพรวม ๆ ที่เอกัตบุคคลมีต่องานของพวกเขาและเมื่อพูดว่า เอกัตบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้วเอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold และ Feldman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (pay) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ร่วมงาน (work group) และสภาพเงื่อนไขของการทำงาน (working condition) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ได้ราย (Pay) ค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทที่สำคัญต่อความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย

2. ลักษณะงานที่ทำ (work itself) ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจที่ลูกจ้างที่มีต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีประมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ท้าทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับบริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี สองแบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ แบบแรก การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง หรือให้สิทธิลูกจ้างในการมีส่วนร่วมพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โดยการสนับสนุนและการให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานโดยภาพรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีมิตรภาพ สัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน บุคคลชอบที่จะมีโอกาสที่ได้พบปะสนทนากับคนอื่น ๆ ที่เขาต้องทำงานด้วย ไม่ชอบทำงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้าง บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขา และเป็นที่มาของความพอใจ

6. สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Working condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น

ทฤษฎีทั้งหมดที่ได้กล่าวมา ล้วนเป็นส่วนสำคัญในการบอกทิศทางของมนุษย์ แต่ละบุคคลที่ดำรงหน้าที่แตกต่างกันว่า ควรจะใช้เทคนิควิธีการสร้างขวัญและกำลังใจของตนเอง หรือบุคคลอื่นให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจนประสบความสำเร็จได้ เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ อาจมีเนื้องานหรือเงินเป็นตัวจูงใจให้เขาตัดสินใจที่จะทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ขณะที่ในระดับผู้บริหารเกียรติยศชื่อเสียงอาจเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการผลักดันให้คิดแสวงหาไปสู่จุดสูงสุดทางการบริหาร ทฤษฎีและวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กรต่าง ๆ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญแต่เฉพาะปัจจัยความต้องการทางด้านเศรษฐกิจเพียงประการเดียวแต่ยังสนใจ ปัจจัยทางด้านสังคม และความต้องการทางจิตใจด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นสำคัญของขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่ประกอบด้วยบุคคลและสิ่งที่มากระตุ้น การที่ทำให้บุคคลเกิดการกระทำอันสืบเนื่องจากการกระตุ้น ซึ่งการกระตุ้นนั้นเกิดจากสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในร่างกายและปัจจัยภายนอกร่างกาย จนเป็นเหตุให้เกิดเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น และขวัญและกำลังใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ คือ 1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546,หน้า 18) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ขวัญ” ว่าหมายถึง ผมหรือขนที่ขึ้นเวียนเป็นก้นหอย มิ่ง มงคล สิริ ความดี เช่น ขวัญข้าว ขวัญเรือน อีกความหมายหนึ่งของขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยามกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง แต่ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

และคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง ส่วนพจนานุกรมอังกฤษอธิบายคำว่า Morale ว่าเป็นเจตคติส่วนบุคคล

อันประกอบด้วยความมั่นใจ ตั้งใจเต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามต้องการหรือความคาดหวังของกลุ่มในฐานะที่บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม ความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อผู้นำและความรู้สึกได้รับความสำเร็จสูงสุดในอุดมการณ์ของกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเสียสละจงรักภักดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อรวมคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ขอการปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพจิตใตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น”

คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” มีผู้รู้ทางวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

จอน เอส กลิล ลอล์ด แอนด์ เดวิด อี เกรย์ (Joan S. Guil Rord & David E. Gray, 1969, p. 163 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545, หน้า 9) ได้ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญ” คือ สัมพันธภาพของบุคคล และกลุ่ม ขวัญเป็นดรรชนีที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอในแรงจูงใจ โดยสร้างพฤติกรรมตามพลังการจูงใจภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่ม ขวัญก็จะมีอยู่ได้เมื่อบุคคลคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งและขณะเดียวกันก็คิดว่ากระบวนการเดียวกันของกลุ่มจะทำให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนบุคคลและเป้าหมายของกลุ่มได้

โจเซฟ บีคิงบิวรี่ (Joseph B. Kingsbury, 1957, p. 78 อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กร ที่จะส่งเสริมหรือเร้าใจลูกจ้างทั้งหมดให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน กำลังใจหรือทัศนคติของพวกลูกจ้างนี้นับว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือเทคนิคต่าง ๆ

เดล โยเดอร์ (Dale Yoder, 1959 อ้างถึงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ์, 2544, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของขวัญที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานว่า “ขวัญ” ให้ข้อพิจารณาขวัญว่า

1. ขวัญ คือ ท่าทีทางจิตใจความรักหมู่คณะ

2. ขวัญทำหน้าที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิต คุณภาพ ค่าใช่จ่าย ความร่วมมือ วินัยความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ

3. ขวัญ อยู่ที่จิตใจ ทัศนคติและอารมณ์ของบุคคลแต่ละคน และปฏิกิริยาของกลุ่ม

4. ขวัญกระทบกระเทือนโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหารโดยทางอ้อมส่งผลกระทบถึงลูกค้าและชุมชน

5. ขวัญกระทบต่อความตั้งใจในการทำงานและความร่วมมือ

คีธ เดวิด (Keith Davis, 1992, p. 63 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติตลอดจน การให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ

เมตตา คันธา (2545, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่าขวัญ ก็คือความรู้สึกความตั้งใจและแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเปาหมายขององคการอยางมีประสทธิภาพด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 134) กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้ามคนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง

อภิสิทธิ์ หนุนภักดี ได้สรุปความหมายของ “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” ไว้ดังนี้

1. ความสามัคคีภายในกลุ่ม คือคนที่มีกำลังขวัญสูงและทำงานเป็นกลุ่ม
2. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน คือ ทัศนคติเกี่ยวกับหัวหน้า การให้รางวัล ผลบวกและความพึงพอใจในการทำงาน
3. สภาพที่ไม่มีความขัดแย้ง คือ ทำงานราบรื่น
4. การปรับตัวได้ดีในสภาพการทำงานตางๆ
5. ความรู้สึกเป็นสุข คือ เมื่อบุคคลทำงานจะรู้สึกสบายใจ มีความสุข
6. การได้มีส่วนร่วมอย่างจริงใจ บุคคลที่ได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงานแสดงว่ามีขวัญกำลังใจในการทำงาน
7. การที่บุคคลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มบุคคล โดยแต่ละคนจะมีขวัญสูงหรือต่ำดูได้จากกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก

ธีรฉัตร กินบุญ ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลังสามารถผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน แต่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดีหรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือ ท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดีหรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญ หรือขวัญหนีขวัญหาย กล่าวคือ ขวัญกำลังใจที่มีอยู่ด้วยออกจากร่างไปนั่นเอง

สรุปได้ว่า ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานที่ต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วย

2.2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม องค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ (เอกรัตน์ เปาอินทร์, 2542, หน้า 9) การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันของหมู่สมาชิกขวัญกำลังใจจึงเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน

ขวัญและกำลังใจที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆกันดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหาร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างศรัทธาจงรักภักดีมีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4. สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรค์ทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่องค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ปละทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 25) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร งาน ความต้องการทางใจกำลังใจ ขวัญกำลังใจ การจูงใจ เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527, หน้า 248) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดีความสัมพันธ์ในหน่วยงานก็ไม่ดีด้วย ถ้าขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำความรับผิดชอบในการทำงานก็ต่ำด้วย

ศจี อนันต์นพคุณ (2549, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตหรือความ รู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสนุกสนานกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

สรุปได้ว่า การที่จะให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยใกล้ชิด มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่ในทุกข์สุขอย่างเสมอหน้ากัน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีส่วนในความสำเร็จของงาน นั่นคือให้หัวหน้างานมองในด้าน “มนุษยสัมพันธ์” มากกว่าที่จะมองในด้านผลงานสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานเองในแง่ความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ และที่สำคัญที่สุดก็คือการบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ คือ การได้รับความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีจากผู้ปฏิบัติงานการมีความมั่นใจและมั่นคงในการทำงานผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.2.3 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบขวัญและกำลังใจ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้ คือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2537, หน้า 163 –164) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกันเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพการทำงาน

7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน

8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน

9. ความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพล ขันธไชย (2517, หน้า 11 – 12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์และเบิร์นส (Moore & Burns) ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน

2. ความเพียงพอของรายได้

3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ

7. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในอาชีพ

8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

9. โอกาสความก้าวหน้า

10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน

11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน

15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน

16. สภาพความพึงพอใจในงาน

17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ

19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน

20. สวัสดิการในหน่วยงาน

อารี เพชรผุด (2530, หน้า 54 – 60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ 9 ประการ พอสรุปได้ดังนี้ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัยการจัดการสภาพแวดล้อมทางสังคม และการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ นั้นผู้ปฏิบัติงานจะยึดถือปัญหาใดเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนซึ่งย่อมจะต้องแตกต่างกันไป ตามความคิดและความต้องการของแต่ละบุคคลนั่นก็คือ จะต้องคำนึงถึงการให้สิ่งที่ตนต้องการ หรือตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอในทุก ๆ ด้านแก่บุคคลทุกระดับภายในองค์การนั่นเอง

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของแต่ละคนย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีผู้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันไว้มากมาย ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo อ้างถึงใน ลัดดา แสนงเมือง, 2548, หน้า 15) พบว่า ความต้องการ (Need) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ (Morale Factors) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่ปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

เดวิส (Davis อ้างถึงใน ลัดดา แสนงเมือง, 2548, หน้า 18) นักวิจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีความเป็นอิสรเสรีในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติ
6. การเข้าสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่งคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่ประกอบได้ด้วยสาธารณประโยชน์
10. การได้รับการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 222 – 223) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้า ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงาน
4. การให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี
5. สภาพของการปฏิบัติงาน
6. สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและใจ

วิจิตร อารยกุล (2544, หน้า 219) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การและการบริหารการปกครองการบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน

บุญชวน วงษ์ชา (2539, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฯลฯ
2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางด้านจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น

บุญทัน ดอกไธสง (2550, หน้า 94) ได้กำหนดปัจจัยที่มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานไว้ว่าประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสความหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 163 - 164) กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สุดแท้แต่ว่าจะพิจารณาขวัญและกำลังใจในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงสองสามปัจจัย หรือขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ซับซ้อน อย่างไรก็ดีปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (needs)

ต่าง ๆ ของบุคคลย่อมต้องส่งผลต่อขวัญของบุคลากรในองค์การทั้งสิ้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งซึ่งพอจะสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญได้ 7 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมและพึงพอใจในหน่วยงาน
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ
3. ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
4. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
6. ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน
7. ด้านความเชื่อมั่นของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรับทราบและเอาใจใส่สำรวจตรวจสอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีขวัญในการทำงาน

2.2.5 แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 29) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานว่า

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงได้ถูกจุด

2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงาน มักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า การร้องทุกข์

อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอหรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่งหรืออันตรธานไปหมดสิ้น

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า การบริการให้คำปรึกษา คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลิง การชมเชยให้รางวัล จะทำให้เกิดแรงจูงใจการทำความดีถ้าไม่มีใครก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและท้อถอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึงใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. ให้โอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบมากที่สุด

7. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน แสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรืองอำนาจ

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งร่างกายและจิตใจทั้งนี้เพราะขวัญคล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรคร่างกายเสื่อมโทรมและอ่อนแอฉันใด ก็ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำด้วย

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205 – 206) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานว่า

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพึงพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะทำให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพึงพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็นเพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน

2. ชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราวและทุกข์สุขของตนในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่าหัวหน้ามิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควรหรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดี เหมาะสมแก่คนงาน อาทิ เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานในห้องทำงานมีสภาพการทำงานที่ดี จะทำให้ความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและมีส่วนในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ในการปรับปรุงงานก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดีตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถร้องทุกข์กับผู้ใดได้

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการให้กำลังใจบังคับหรือใช้การกระตุ้นในทางนิเสธ จะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ การกระตุ้นเช่นนั้นไม่ใช่วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาส่งเสริมในระยะยาวแต่อย่างใด

2.2.6 ประโยชน์ของขวัญกำลังใจ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545, หน้า 235) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วๆ ไป การสำรวจขวัญกำลังใจจะบอกให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกอย่างนั้น ความรู้สึกเช่นนั้นเกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกของใครบ้าง นั้นหมายถึงว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน

2. การสำรวจขวัญกำลังใจทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจและปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น

3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัยเป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์ เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดเปลื้องสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างชัดแจ้งของผู้บริหารในสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อผู้บริหาร ที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือเจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพูดกันมากๆ เกี่ยวกับเจตคติทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงเรื่องขวัญกำลังใจ

4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการโดยปกติการสำรวจนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่า พวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร

5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สหภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานนั้นมักเป็นเรื่องของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไม่รู้การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

เมตตา คันธา (2545, หน้า 15 - 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่มีต่อขวัญกำลังใจ คือ

1. ขวัญช่วยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เพราะสมาชิกทุกคนมีความพอใจ และมีกำลังใจที่จะกระตือรือร้นต่องานที่ทำ

2. สมาชิกขององค์การมีความกระตือรือร้นขยันหมั่นเพียรมีความตั้งใจทำงาน มีอารมณ์เบิกบาน ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

3. สมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์การเนื่องจากสมาชิกได้รับความยุติธรรม สวัสดิการและความพอใจจากการทำงาน

4. สมาชิกขององค์การมีระเบียบวินัยพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ด้วยความพอใจเนื่องจากสมาชิกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. สมาชิกขององค์การไม่ลาออกหรือขาดงานบ่อยๆ เนื่องจากสมาชิกมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การมีความมั่นคงและสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยความราบรื่น ไม่มีอุปสรรคใด ๆ มาขัดขวาง

6. องค์การมีความเป็นปึกแผ่นหรือมีผลกำไรสูงหรือสามารถขยายกิจการขององค์การให้ได้มาตรฐานสากลได้สะดวกสบาย เนื่องจากสมาชิกให้ความร่วมมือและปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ

7. สมาชิกขององค์การมีความศรัทธามีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์การของตนเนื่องจากได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

8. สมาชิกขององค์การผู้บริหารและเจ้าขององค์การต่างมีความสุขความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าสมาชิกให้ความร่วมมือที่ดีองค์การสามารถดำเนินกิจการไปด้วยดีสมาชิกทุกคนก็ย่อมได้รับสิ่งที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นแกสมาชิกทุกคน ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าของกิจการพึงปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีทั้ง 8 ประการดังกล่าว

สรุป ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญกำลังใจ ทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล เช่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ มีชีวิตชีวา มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจและทำงานไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 1191) ได้ให้คำนิยาม คำว่า สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ทางธรรมชาติและสังคมที่อยู่รอบ ๆ มนุษย์ทั้งที่ดีและไม่ดี เช่น โรงเรียนสร้างสวนดอกไม้ให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีแก่นักศึกษา ชุมชนที่มีการทะเลาะวิวาทกันหรือเล่นการพนันเป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีแก่เด็ก เป็นต้น

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 53) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เช่น ร้อน เย็น ชื้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดัง ในอาคาร กลางแจ้ง ในโรงงาน มีสารพิษ มีสารกัมมันตภาพรังสี มีความขัดแย้ง และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสิน สมรรถภาพ ในการทำงานของเรา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามี นิสัยการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำ จะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้ง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรม (สามารถจับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม (ตัวอย่างเช่นวัฒนธรรมแบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ

ชุติมา มาลัย (2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และ

อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กระทรวงสาธารณสุข (2519, หน้า 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี เป็นต้น

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมอง เห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

2.3.2 ประเภทสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง แสง เสียง อากาศ ความสั่นสะเทือน รังสีเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยทั้งสิ้น เช่น ความดังของเสียง ถ้ามีการทำงานน้อยกว่า 7 ชั่วโมง จะต้องมีความดังของเสียง 91 เดซิเบล (เอ) แต่ถ้าทำงาน 7 - 8 ชั่วโมง จะต้องมีความดังเสียง 90 เดซิเบล (เอ) และถ้าเกินกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไปก็จะลดลงไปตามลำดับ

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี หมายถึง สารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ ผลผลิตหรือของเสียที่ต้องการกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของฝุ่น ละออง ไอสาร ควัน ก๊าซ หรืออาจอยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางชีวะภาพ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งมีชีวิตทั้งสิ้น ส่วนสิ่งแวดล้อมทางชีวะภาพที่ไม่มีชีวิตได้แก่ ฝุ่นไม้ ฝุ่นจากฝ้าย

4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมข้อนี้ หมายถึง เศรษฐกิจในการทำงาน รวมไปถึงการเร่งรีบในการทำงานเพื่อแข่งขันกับเวลา และค่าจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมทั้งสิ้น (ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์, 2529, หน้า 53)

2.3.3 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการเพิ่มผลผลิตในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมมีความเชื่อว่า ถ้าโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องการเพิ่มผลผลิต โรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความน่าสนใจและให้เป็นที่พึงพอใจแก่พนักงานนั่นก็คือโรงงานจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงไปโดยผลการศึกษาการทำงาน (Work Study) เพราะการศึกษาการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

ที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ เครื่องจักร ขนาดและพื้นที่ขององค์กรต่าง ๆ คือ สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยการใช้การศึกษาการทำงานจะเป็นสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับตัวงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือเครื่องจักรในการทำงานเท่านั้นและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนโดยแท้จริง เช่น ถ้าหาเครื่องมือมีลักษณะไม่เหมาะสมกับคนก็อาจจะทำให้คนเมื่อยล้าได้ง่าย และเมื่อยล้าก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ แต่สภาวะแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวในบทนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานโดยตรงแต่จะเป็นส่วนประกอบโดยทั่ว ๆ ไปในการทำงานของบุคคลอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานต่างกัน เช่น บางคนอาจจะทำงานในที่ร่ม บางคนอาจจะทำในที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก บางคนอาจจะทำงานในที่ไม่มีเสียงรบกวน บางคนอาจจะทำงานในที่อุณหภูมิไม่เหมือนกัน เป็นต้น สภาวะในการทำงานของบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าได้จัดและเปลี่ยนแปลงให้ดีและเหมาะสมกับสภาพการทำงานก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำก็จะเกิดผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ทำให้ลดความเบื่อหน่ายของคนงาน งานไม่ซ้ำซากจำเจ ลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ตลอดจนเป็นเทคนิควิธีในการจูงใจรวมทั้งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย และสิ่งที่แน่นอนก็คือ มนุษย์มีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการควรที่จะสนใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ดีกว่าที่จะปล่อยปละละเลยโดยไม่คำนึงถึง หรือไม่ตระหนักเพราะผลผลิตลดลงโดยมีการสูญเสียและเสียหายทางการผลิตผลที่สูงขึ้นนั้นมีผลมากจากการเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานและสภาวะแวดล้อมการทำงานไม่ดี เช่น แสงสว่างไม่เพียงหรือการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น ดังนั้นการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ดีขึ้นจะช่วยให้อัตราการผลิตดีขึ้น ดังในประเทศที่พัฒนาแล้วจะพบว่าอัตราการผลิตสูงขึ้นได้เพราะได้มีการจัดการสภาวะแวดล้อมของการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2537, หน้า 5)

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 22 – 23) ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นสิ่งแวดล้อมที่สังคมหรือองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะทางการเมือง ตลอดจนภาวะทางธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อกิจการขององค์กรนั้นโดยตรง เช่น อุตสาหกรรมการก่อสร้างจะมีผลกระทบมาจากอุตสาหกรรมซีเมนต์ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และไม่สามารถควบคุมภาวะแวดล้อมนั้นได้ แต่การกระทำใด ๆ ขององค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงและเป็นส่วนผลักดันให้ภาวะชนิดนี้เป็นไปในทิศทางที่เป็นอยู่ เช่น ภาวการณ์ตลาด วิทยาการใหม่ ๆ ทางการผลิต

หรือบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ภายใต้องค์กรชนิดเดียวกัน เช่น พ่อค้าผูกขาด กลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยตรง เป็นสภาพแวดล้อมที่เจ้าของกิจการหรือองค์กรหรือผู้ร่วมในกิจการสามารถกำหนดหรือควบคุมได้ เช่น ระบบบริหารงาน ระบบการว่างจ้างความเสมอภาคในการทำงาน อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นลักษณะที่เป็นเงื่อนไขและสามารถให้บุคลากรที่ทำงานอยู่จำยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลเหนือกว่าทั้งพฤติกรรมของตัวเองและต่อผลผลิตของงาน ซึ่งสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแบ่งออกได้ 4 ประการ คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความมั่งคงปลอดภัย และ 4) ด้านเวลาทำงาน

2.3.4 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535, หน้า 114) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะสิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ คือ ลักษณะการปกครองเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจเต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากว่าผู้ที่มาจากครองที่มีฐานะดี

2. ลักษณะอาชีพ ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ชาวนามีความพึงพอใจในระดับขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

3. ลักษณะสิ่งแวดล้อมหน่วยงาน คือ โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อนการรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน

4. ลักษณะเทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 26) ให้ลักษณะของสิ่งแวดล้อม คือ สถาน การณ์ที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้อง หมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกของบุคคลเหล่านั้น และเงื่อนไขนี้เจ้าของพฤติกรรมอาจจะรับรู้ได้เองหรืออาจจะนอกเหนือความสามารถที่จะควบคุมได้ เงื่อนไขเหล่านี้อาจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์บริเวณและการจัดการสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร รูปแบบของการฝึกอบรมและการบัญชา ชนิดของเครื่องล่อใจและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น และส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้สภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่จะเป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้

2.3.5 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดการสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัย ความแตกต่าง และขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้คนงานเกิดความเมื่อยล้า (Fatique) ความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เห็นได้ทันทีแล้วยังมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว เช่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่การงาน ปวดศีรษะเรื้อรัง เบื่ออาหารและนอนไม่หลับ ซึ่งผลส่งท้ายความเมื่อยล้าที่เกิดในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานนี้จะทำให้ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตลดลง

วิทูรย์ สิมะโชคดี (2537, หน้า 8) ได้กล่าวว่า จากประสบการณ์ของผู้เชียวชาญด้านวิทยาการจัดการสภาพงาน กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลให้สถานประกอบ การมีความเสี่ยงที่จะประสบกับปัญหา ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตตกต่ำ
2. อัตราเกิดการผิดพลาดหรืออุบัติเหตุสูงขึ้น
3. อัตราการหยุดงานสูงขึ้น

4. อัตราการลาออกสูงขึ้น

5. สูญเสียด้านเวลาในการผลิตมากขึ้น

6. ค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น และ

7. ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียด

ความเมื่อยล้าอันเนื่องมาจากการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีย่อมจะส่งผลให้อัตราการผลิตสูงขึ้น ซึ่งสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสรุปได้ 4 ประการคือ

1. ด้านกายภาพในการทำงาน ได้แก่ เสียงดนตรี เสียง แสง สี อุณหภูมิ

2. ด้านจิตใจ ได้แก่ ความเมื่อยล้า

3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

4. ด้านเวลาการทำงาน

สภาวะด้านกายภาพในการทำงาน

1. เสียงดนตรี ตั้งแต่สมัยโบราณกาลมนุษย์ได้ใช้เสียงดนตรีเป็นสิ่งกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น นำเสียงนกหวีดหรอกลองมาให้จังหวะในการแข่งเรือ หรือเสียงเพลงเชียร์จะช่วยให้นักกีฬามีกำลังใจในการแข่งขันมากขึ้น เป็นต้น จากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามนุษย์ได้นำเอาเสียงดนตรีมาประกอบการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ของงานและในหลาย ๆ สถานการณ์ในงานการศึกษาและวิจัยก็ได้มีผู้ทำการศึกษาถึงเสียงดนตรีว่ามีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ ผลสรุปก็คือเสียงดนตรีมีแนวโน้มที่จะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 ผู้หญิงที่ทำงานในโรงงานผลิตลูกระเบิดในสหรัฐอเมริกาแห่งหนึ่งได้ร่วมกันร้องเพลงในขณะทำงาน และผู้บริหารของโรงงานแห่งนั้นไม่ค่อยจะเห็นด้วย หัวหน้ากะกลางคืนจึงออกคำสั่งห้ามคนงานร้องเพลงในขณะทำงาน แต่หัวหน้ากะกลางวันไม่สนใจโดยปล่อยให้คนงานหญิงเหล่านั้นร้องเพลงต่อไปได้ ผลปรากฏว่าเมื่อสิ้นสุดเวลาประมาณสองสัปดาห์ผลผลิตของคนงานกะกลางคืนลดลงถึงร้อยละ 15 จึงทำให้ผู้บริหารกะกลางคืนจำเป็นต้องยกเลิกคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้ผลผลิตกะกลางคืนเพิ่มขึ้นดังเดิม จากกรณีนี้เห็นได้ว่าเสียงดนตรีเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานได้ ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับการใช้เสียงดนตรีในที่ทำงานอยู่ที่ว่าควรหรือจะมีดนตรีหรือไม่ แต่จะอยู่ที่ว่าควรจะมีหรือควรเลือกดนตรีประเภทไหน ควรทำการเปิดในช่วงเวลาใดหรือเปิดทั้งวันหรือเสียงดนตรีควรจะใช้วิทยุหรือเครื่องเล่นเทป เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ในการที่นำจะเสียงดนตรีเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการทำงานผู้บริหารและคนงานควรจะได้มาพบปะพูดคุยกันก่อนและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนงานเป็นฝ่ายเลือกว่าพวกเขาต้องการเสียงดนตรีในขณะทำงานหรือไม่ เมื่อฝ่ายคนงานต้องการและผู้บริหารตอบสนองให้ได้ก็จะทำให้สถานที่ทำงานนั้นเกิดชีวิตชีวาในการทำงานขึ้น

2. เสียง ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ประสาทสัมผัสทั้งห้าคือ ตา หู จมูก ลิ้น และประสาทรับความรู้สึกสัมผัสจะมีความหมายอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหูจัดว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญเคียงคู่กับตาและสำคัญกว่าลิ้นและจมูก ทั้งนี้เพราะหูเป็นอวัยวะรับฟังเสียง เพื่อการสื่อความหมาย สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และเข้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหูสามารถรับฟังเสียงได้ ตั้งแต่ความถี่ 20 เฮิรตซ์ ถึง 20,000 เฮิรตซ์ แต่ช่วงความถี่ของเสียงพูดประมาณความถี่ 500 – 2,000 เฮิรตซ์ และหูยังมีความสามารถและอดทนในการรับฟังเสียงในขอบเขตจำกัด เช่น ถ้าเบาเกินไปจะทำให้ไม่ได้ยินแต่ถ้าเสียงดังเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อหูได้ สำหรับผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังมาก ๆ เช่น โรงงานทอผ้า โรงงานปั้มโลหะหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในย่านตลาดหรือการจราจรคับคั่งจะทำให้อวัยวะรับเสียงโดยเฉพาะเซลล์ขนหรือประสาทรับเสียงเสื่อมสภาพเร็วขึ้น และอาจจะทำให้ความสามารถในการได้ยินลดลง หรือที่เรียกว่า “หูตึง” และหากยังละเลยให้คงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังต่อไปก็จะทำให้ “หูหนวก” ไม่สามารถได้ยินและติดต่อพูดคุยเช่นปรกติได้ ซึ่งมีผลให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความยากลำบากและต้องอับอายที่กลายเป็นคนพิการ สำหรับหูตึงหรือหูหนวกที่เกิดจากเสียงดังที่ไม่สามารถรักษาให้หายได้ไม่ว่าโดยวิธีการใดก็ตาม

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันสถานประกอบการหรือโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้นำเทคโนโลยีและเครื่องจักรช่วยในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งสร้างมลภาวะของเสียงได้ เพราะเสียงที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเครื่องจักรกล เครื่องกลต่าง ๆ นอกจากจะทำให้เกิดความรำคาญแล้วยังเป็นตัวทำอันตรายต่ออวัยวะรับเสียงอีกด้วย และถ้าได้ยินเสียงดังเกินไปเป็นประจำหรือนาน ๆ ก็จะทำให้สมรรถภาพการได้ยินลดลงและเกิดอาการหูตึงหรือหูหนวกได้ในที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลงเพราะการสื่อสารฟังไม่รู้เรื่องอาจจะทำให้เกิดการผิดพลาดในการทำงานขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องเสียงว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเช่นกัน

3. แสง แสงเป็นปัจจัยและมีอิทธิพลต่อสุขภาพ จิตใจ และอารมณ์ของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันว่าแสงจะมีผลกระทบอย่างมากต่อคนทำงาน เพราะถ้าแสงสว่างในการทำงานพอเหมาะหรือพอดีต่อการทำงานจะส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่งแต่ส่วนมากโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ จะไม่ค่อยดูแลเอาใจใส่ที่จะแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ที่พบกันมากก็คือแสงสว่างไม่เพียงพอ การเกิดแสงสะท้อน แสงจ้าเกินไปหรือแสงสว่างมากเกินไป การจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสามารถแก้ไขได้ โดยไม่สิ้นเปลืองมากนัก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้แสงสว่างยังมีอิทธิพลต่อการทำงานทั้งในด้านความถูกต้องแม่นยำ ความสะดวกสบาย การลดความผิดพลาด การลดอุบัติเหตุ การเพิ่มผลผลิต การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้สูงอีกด้วย เพราะในการทำงานของประมาณร้อยละ 80 ของข้อมูลจะได้จากการเห็น คือ

การมองเห็นเครื่องจักร ผลิตภัณฑ์และข้อมูลที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิตได้อย่างชัดจัด เพราะแสงจะมีอิทธิพลหรือผลต่อร่างกายและจิตใจ ดังนี้ คือ

3.1 ผลต่อร่างกาย อวัยวะหลักที่แสงจะมีผลกระทบโดยตรงคือ ดวงตา ซึ่งแสงจะเป็นตัวปั่นทอนดวงตาอย่างมาก แม้ว่าดวงจะมีกลไกที่สามารถปรับให้มองเห็นภาพในสถานที่ที่มีแสงสว่างมากหรือน้อยก็ตาม ฉะนั้นการได้รับแสงสว่างที่ไม่ถูกต้อง ไม่เพียงพอหรือมากเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อตา อาการที่พบมาก คือ การเมื่อยล้าของตาและกล้ามเนื้อประสาทตา ตาพร่า คลื่นไส้ วิงเวียน มึนศีรษะ ปวดตา การอักเสบของเยื่อบุตาและกระจกตา การสั่นกระตุกของตาและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุสำคัญคือทำให้ประสิทธิภาพงานลดลงและทำให้เกิดอุบัติเหตุที่ร้ายแรงต่าง ๆ ซึ่งนำมาสู่ความสูญเสียในการทำงานเป็นอย่างมาก

3.2 ผลต่อจิตใจและอารมณ์ อันตรายของแสงที่มีผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์คือ ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการเพ่งหรือหรี่สายตาเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความหงุดหงิด ปวดศีรษะ และอาจจะทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันขึ้นได้ ซึ่งแสดงที่มีผลต่อจิตใจและอามรณ์จะส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ความดันโลหิต โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

จากหลักเกณฑ์พื้นฐานในการพิจารณาการจัดแสงสว่างให้ถูกต้องและเหมาะสมจะสามารถจำแนกส่วนสำคัญ ๆ ในการจัดแสงสว่างในการทำงานได้ 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คุณภาพของแสง คุณลักษณะของแสงสว่างในที่ทำงานจะมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการผลิตคือจะช่วยประหยัดพลังงานและลดความสิ้นเปลืองของค่าใช้จ่าย ดังนั้นในการจัดให้คุณภาพของแสงสว่างได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรจะต้องคำนึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) ความสบายในมอง และ 2) แสงไม่ควรจัดจ้าเกินไป และส่วนที่สอง คือ ปริมาณของแสง ปริมาณของแสงสว่างจะเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งของการพิจารณาการจัดแสงสว่างในที่ทำงานไม่ว่าแสงจะมีปริมาณมากหรือน้อยเกินไปก็จะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและสุขภาพอนามัยของคนงานเช่นกัน ดังนั้นการจัดแสงสว่างควรให้มีประมาณเพียงพอโดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะของงาน และ 2) ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะทำให้มีผลต่อการลดปริมาณของแสงสว่าง เช่น อายุใช้การใช้งาน ความสะอาด สีของฝาผนัง ฯลฯ

4. สี ในการศึกษาทดลองเกี่ยวกับสีส่วนมากจะทำการทดลองจากดวงไฟกับแสงและประสบการณ์ในการเลือกสีภายในอาคารจะแสดงให้เห็นว่ามีส่วนช่วยในเรื่องของแสงได้พอสมควรและมีผลทางด้านจิตวิทยาโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการไม่ควรมองข้าม ถ้าการเลือกสีที่ถูกต้องแล้วจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายลดลง และนอกจากนี้ยังแสดงให้คนงานเห็นว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความพยายามในการทำสิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การทาสีบริเวณการติดตั้งเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ หรือการทาสีเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นไปตามมาตรฐานการทางสีเครื่องจักรขององค์กรนานาชาติ จึงทำให้ผู้ใช้เกิดความตระหนักหรือระวังในการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ ได้ดีเพราะองค์กรนานาชาติได้ทำการศึกษาวิจัยแล้วว่าสีแต่ละสีจะแสดงลักษณะการเห็นและมีอิทธิพลต่อจิตใจมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน

กล่าวโดยสรุป สีเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลสิ่งหนึ่งในการที่จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานเพื่อทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ผลผลิตเป็นไปตามความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้จัดการจึงไม่ควรจะมองข้าม

5. ลักษณะภูมิอากาศ ในสถานที่ทำงานเพื่อให้คงสภาพในการผลิตนั้น สภาพภูมิอากาศในที่ทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรค์แก่คนงาน และองค์ประกอบนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความสะดวกสบายของคนงาน เพราะร่างกายของคนจะพยายามรักษาระบบประสาทและระบบภายในร่างกายให้มีอุณหภูมิคงที่ โดยจะรักษาความสมดุลในร่างกายให้เป็นปรกติอยู่ตลอดเวลา และถ้าคนงานทำงานในสภาพอุณหภูมิที่แตกต่างกันก็จะให้เกิดอาการหรือลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

5.1 การทำงานในที่ร้อน เช่น ในโรงถลุงเหล็ก โรงงานกระจก โรงงานรีดเหล็ก เป็นต้น โรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีการถ่ายเทอากาศเพียงพอเพราะร่างกายจะถ่ายเทความร้อนโดยการระเหยของเหงื่อและการระเหยนี้มีมากขึ้นก็ทำให้คนงานในโรงงานนั้น ๆ ทำงานอย่างยากลำบากไปด้วย

5.2 การทำงานในที่เย็น ในปัจจุบันการทำงานในสภาพอุณหภูมิต่ำจะพบกันมากขึ้น เช่น ห้องเย็นเก็บกักอาหารสด ห้องเย็น เป็นต้น ความชำนาญและการรักษาทางด้านนี้ยังมีน้อยกว่างานที่อยู่ในสภาวะอุณหภูมิสูง ดังนั้นคนงานที่ทำงานในห้องเย็นควรจะมีเครื่องป้อกันความเย็น เช่น เสื้อผ้า รองเท้า และควรอยู่ในที่ที่มีอุณหภูมิเย็นเป็นระยะ ๆ สลับกับการอยู่ในอุณหภูมิปรกติ ควรดื่มน้ำอุ่นอยู่เสมอเพื่อป้องกันการลดลงของน้ำในร่างกาย ถ้ากรณีที่คนงานทำงานในอาคารไม่มีความร้อนอาจใช้ความร้อนตามธรราชาติช่วยให้คนงานอุ่นขึ้น คือ จะทำให้คนงานมีสุขภาพและผลผลิตเป็นไปตามที่ต้องการเพราะคนงานอยู่ในสภาพปรกติ

5.3 การทำงานในที่ชื้น ในสภาพการทำงานถ้าที่ทำงานมีความชื้นสูงไม่ควรเป็นที่ที่มีอุณหภูมิสูงหรือเป็นงานที่หนัก ดังนั้นอุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่ปรกติไม่ควรเกิน 70 องศาฟาเรนไฮต์ หรือ 21 องศาเซนเซียส แต่ถ้าจำเป็นต้องมีอุณหภูมิมากกว่านี้ต้องใช้วิธีการถ่ายเทอากาศ หรือขับด้วยไอน้ำและใช้พัดลมดูดออก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป อุณหภูมิในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่พอเหมาะกับการใช้แรงงานคือควรให้มีอุณหภูมิเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้คนงานส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมและอุณหภูมิในการทำงานที่ปรกติของร่างกายมนุษย์นี้ทั่วไปรับได้

6. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกเพราะสิ่งต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเช่นกัน และสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจจะมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

6.1 สถานที่บริการต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น เพราะโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ บางแห่งตั้งอยู่ไกลจากตลาดหรือศูนย์การค้า ดังนั้นผู้บริหารควรจะคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เพื่อไว้คอยบริการพนักงาน

6.2 โรงอาหารบริการแก่พนักงาน ควรจัดห้องอาหารให้เหมาะสมกับสภาพของโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ หรือบริษัทฯ ตลอดจนราคาและคุณภาพของอาหารควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากฝ่ายบริหาร

6.3 บริษัทหรือโรงงานบางแห่งอาจจะต้องจัดเตรียมห้องประชุม ห้องรับแขก หรือห้องรับแขกสำหรับพนักงานไว้ด้วย

6.4 บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ควรให้มีห้องน้ำไว้สำหรับบริการพนักงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดอยู่เสมอ เนื้อที่ภายในห้องน้ำไม่ควรแคบจนเกิดไปและควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกพอสมควร

6.5 ควรจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กระดาษ ดินสอ และเครื่องมือ หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงานและบริเวณพื้นที่ในการทำงาน ไม่ควรคับแคบจนเกิดความพลุกพล่านและทำให้เสียสมาธิในการทำงาน หรือพื้นที่ในการทำงานกว้างเกินไปก็จะทำให้การติดต่อไม่สะดวก ต้องเดินไปหาและทำให้เสียเวลา

6.6 การอำนวยความสะดวกต่าง เช่น บริเวณที่จอดรถ บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจบริเวณอ่านหนังสือพิมพ์ บริเวณที่สูบบุหรี่ บริเวณสันทนาการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ความจำเป็นต่อการทำงานของคนงานทั้งสิ้น ควรจัดให้มีพื้นที่ให้พอเหมาะกับความต้องการ

6.7 ฝ่ายบริหารควรสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพสังคมของพนักงาน เช่น การหยุดพักการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อาจจะมีการพักในช่วงเช้าและช่วงบ่ายประมาณ ครั้งละ 10–10 นาที ทั้งนี้เพื่อทำให้คนงานหรือพนักงานมีโอกาสได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานและมีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน หรืออาจจะพักผ่อนโดยการดื่มน้ำ สูบบุหรี่ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกสดชื่นและกระปรี้กระเปร่าต่องานที่จะทำ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2537, หน้า 12–18)

2.3.6 มาตรการการประเมินสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ในการทำงานของพนักงานในแต่ละสถานที่ถ้าสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ดี ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความพอใจของพนักงานในการที่จะทำงาน แต่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานมิใช่เป็นปัจจัยโดยตรงสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการที่จะประเมินดูว่าสิ่งแวดล้อมอะไรบ้างจะเป็นตัวทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานหรือคุ้มค่าแก่การลงทุนหรือไม่ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมมักจะขึ้นอยู่กับการประเมินถึงมาตรการต่าง ๆ

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 28 – 30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีมาตรการในการตรวจสอบ ดังต่อไปนี้ คือ

1. วัดคุณภาพการทำงาน คุณภาพการทำงาน หมายถึงการวัดผลงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นสภาวะแวดล้อมที่จะนำมาใช้กับการทำงานจะต้องเป็นสิ่งที่ซึ่งเมื่อนำมาแล้วจะก่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ได้ปริมาณงานมากขึ้น คุณภาพของงานสูงขึ้น การประสานงานดีขึ้น หรือสภาพแวดล้อมทางความคิดสร้างสรรค์ดีขึ้น เป็นต้น โดยที่คุณภาพเหล่านี้อาจจะมีคุณภาพที่ดีอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันก็ได้

2. วัดความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สภาพแวดล้อมบางอย่างก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางกายภาพแต่พนักงานก็สามารถทำงานได้ เช่น การทำงานที่ยากเกินไป ใช้เวลามากเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย และท้อถอยซึ่งเป็นความเหนื่อยล้าทางกาย หรืองานบริหารซึ่งไม่ได้ใช้แรงกายก็อาจจะทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางสมองได้เพราะอาจจะเกิดความกดดันของสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิร้อนเกินไปหรือหนาวเกินไปหรืออาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในจังหวะการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิตฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน

3. วัดความเปลี่ยนแปลงทางใจ ปัจจัยส่วนใหญ่ที่ปลุกเร้าความกระตือรือร้นต่อการทำงานมักจะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลทางจิตใจมากกว่าทางกาย เช่น แสง สี หรือเสียงดนตรีที่ไพเราะจะทำให้คนส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจในสภาพการทำงานของตนมากขึ้นและสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถนำมาเป็นเครื่องล่อใจพนักงานให้มีความยากที่จะทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการจูงใจบางชนิดได้ถูกบังคับใช้อย่างเข็มงวดจะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางใจซึ่งจะเป็นผลเสียทางอ้อมต่อการบริหารและอาจจะก่อให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานได้

จากมาตรการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มาตรการแต่ละชนิดจะมีความอิสระซึ่งกันและกัน คือ มาตรการใดมีความเหมาะสมกับงานอย่างใดหรือเหมาะสมกับการวัดความเปลี่ยนแปลงชนิดใดจะอยู่กับข้อเท็จจริงนั้น ๆ และการวัดความเปลี่ยนแปลงบางอย่างอาจจะไม่สามารถควบคู่หรือทดแทนก็ได้ เช่น การวัดความเปลี่ยนแปลงทางกายไม่สามารถใช้การวัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางใจแทนได้ หรือการวัดความเปลี่ยนแปลงทางใจอาจจะกระทำควบคู่กับการวัดความเปลี่ยนแปลงทางกายได้ เช่น การวัดอิทธิพลของอุณหภูมิในโรงงานกระจกควรจะทำการวัดความเปลี่ยนแปลงด้วยมาตรการทางกายภาพ แต่การประเมินผลความพอใจในการทำงานของพนักงานควรจะทำการวัดความเปลี่ยนแปลงทางใจแต่ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางใจ ทางกายและการทำงานควบคู่พร้อมกันไปก็ได้

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจาก

ครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

2. ลักษณะอาชีพ ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกลุ่มอื่นส่วน เสมียน ช่างฝีมือ ชาวนามีความพึงพอใจในระดับกลางในขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับ ซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน ปริมาณงาน รวมตลอดถึงความสามัคคีในการทำงานมีรวดเร็ว มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาของมีอำนาจ และมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยพร้อมเพรียงกันอย่างสม่ำเสมอ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ

2.4.1 ความหมายรายได้และสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 954) ได้ให้คำนิยาม คำว่า รายได้ หมายความว่า รายได้ คือ เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เดือนนี้รายได้ดี รายได้สุทธิ รายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และได้ให้คำนิยาม คำว่า สวัสดิการ หมายความว่า การให้สิ่งเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง เป็นต้น

เสนาะ ติเยาว์ (2535, หน้า 118) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นระจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the Job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า รายได้ หมายถึง ค่าจ้างเป็นเงินทั้งหมดที่ได้รับทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น สำหรับรายได้จะเป็นเงินที่ได้จากการทำงานหรือการลงทุน สำหรับโอที เป็นเงินที่ได้ที่ทำงานพิเศษนอกเหนือเวลางานปกติ คำนวณจากชั่วโมงการทำงานที่เกินเวลาปกติ และในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด

2.4.2 ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างนอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึงอาจมีทั้งถูกบังคับให้จ่ายโดยรัฐ (mandatory benefits) และจ่ายตามนโยบายขององค์การเอง (non-mandatory benefits) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 96 - 97 รัฐได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ตลอดจนให้คำปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการรวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการด้วยซึ่ง สวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee security and health)

1.1 สวัสดิการรักษาพยาบาล (Medicare Benefits) โดยปกติรัฐได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างพนักงานอยู่แล้ว เช่น นายจ้างต้องจัดห้องพยาบาล หรือแพทย์ประจำ เพื่อบริการลูกจ้างตามขนาดของกิจการ องค์การธุรกิจบางแห่งจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเองนอกเหนือจากสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนประกันสังคม องค์การธุรกิจหลายแห่งใช้วิธีประกันสุขภาพพนักงานหรือประกันอุบัติเหตุกับบริษัทประกัน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ การให้การรักษาพยาบาลต้องกำหนดลงไปในรายละเอียดว่าจะครอบคลุมมากน้อยแค่ไหน เช่น

1.1.1 การรับการรักษาแบบผู้ป่วยนอก (outpatient)

1.1.2 การผ่าตัดรักษา (operation)

1.1.3 การใช้บริการห้องปฏิบัติการพิเศษ (laboratory)

ขอบเขตของการให้สวัสดิการชนิดนี้อาจครอบคลุมไปถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วย ขอบเขตและระดับการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับตำแหน่งของลูกจ้างนโยบายขององค์กร บางองค์การอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินที่องค์การจะรับผิดชอบให้เป็นรายปี โดยไม่กำหนดวิธีการและชนิดของการรักษาก็ได้

1.2 การให้เงินทดแทน (Disability Benefits or Employment Injury Benefits) เป็นสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามปกติพนักงานเหล่านี้ก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินทดแทนตามสิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่แล้ว ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ.2537 แต่องค์การอาจจัดสวัสดิการให้เพิ่มเติมจากนี้ก็ได้

1.3 การประกันชีวิต (Life Insurance) การประกันชีวิตพนักงานจ้างเป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตซึ่งนับเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ (Survivor Benefits) ของลูกจ้างด้วย การประกันชีวิตนี้องค์การนิยมทำประกันชีวิตกับบริษัทประกัน และมักเป็นการประกันกลุ่มซึ่งค่าเบี้ยประกันจะถูกกว่าสำหรับวงเงินประกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นโยบายขององค์การ

1.4 บำนาญ (Pension Benefits) วัตถุประสงค์ของการจ่ายสวัสดิการบำนาญเพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว สามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งองค์การจะจ่ายให้ทุกเดือนในระยะเวลาหนึ่ง หรือจนกว่าลูกจ้างจะเสียชีวิต สวัสดิการชนิดนี้เป็นภารกิจหนักแก่องค์การเพราะว่าค่าใช้จ่ายนี้ประมาณการได้ยากอีกทั้งแนวโน้มต่อไปก็คือคนจะมีอายุยืนยาวขึ้นกว่าเดิม ส่วนใหญ่สวัสดิการชนิดนี้มักจะจ่ายในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการมาก องค์การที่มีการวางแผนในเรื่องเงินและการบริหารอย่างดี เช่น

1.4.1 การตั้งกองทุนบำนาญ (pension fund)

1.4.2 มีการวางแผนเกี่ยวกับการหักเงินสมทบอย่างดี (salary deduction plan)

1.4.3 มีการกำหนดอายุงานและสัดส่วนของบำนาญที่จะได้รับ เป็นต้น

1.5 การให้สิทธิการซื้อหุ้นหรือจ่ายสวัสดิการในรูปของหุ้น (employee stock options) การจ่ายผลประโยชน์ให้กับพนักงานลูกจ้างในรูปของหุ้นบริษัทหรือให้สิทธิ์ในการซื้อหุ้นนี้ ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานลูกจ้างมีความรักองค์การ ทุ่มเท ทำงานให้กับองค์การ เพราะตนเองซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นก็คือเจ้าของคนหนึ่งขององค์การด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องของการจ่ายผลประโยชน์ในรูปของหุ้นนี้เป็นที่นิยมขึ้นมากเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน

1.6 สวัสดิการอื่น ๆ (Other Benefits) องค์การสามารถจัดสวัสดิการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อที่กล่าวมาข้างต้นได้ตามความเหมาะสม เช่น

1.6.1 บางองค์การอาจมีบำเหน็จเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน (Lump sum payment)

1.6.2 ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง (Severance pay)

1.6.3 ให้สิทธิในการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง (Leave without pay)

เนื่องด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลส่วนตัว เช่น ลาศึกษาอบรม ลาเลี้ยงดูบุตรหรือบุพการี โดยไม่ได้รับค่าจ้างขณะลา แต่ยังคงสภาพของสมาชิกองค์การไว้ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for time not work) หมายถึง สวัสดิการชนิดนี้เป็นที่ชื่นชอบแก่พนักงานมากที่สุด สวัสดิการเหล่านี้ก็ได้แก่ การให้สิทธิในการลาต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างเสมือนหนึ่งได้มาทำงานตามปกติ กฎหมายได้กำหนดให้มีวันหยุดประจำปีตามราชการอย่างน้อยปีละ 13 วันอยู่แล้ว วันหยุดนอกเหนือจากนี้อาจทำได้ตามความเหมาะสม

2.1 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 มาตรา 30 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า หกวันทำงาน องค์การจะให้มากกว่านี้ก็ได้และวิธีบริหารวันหยุดว่าจะให้หยุดอย่างไร เมื่อใด มีการสะสมวันหยุดได้หรือไม่ ฯลฯ นั้นให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง บางองค์การอาจมีเงินสวัสดิการจ่ายให้พนักงานลูกจ้าง เพื่อใช้จ่ายในวันพักผ่อนประจำปีก็ได้

2.2 วันหยุด (Holidays) คือ วันหยุดนี้ได้แก่วันหยุดราชการประจำปีตามกฎหมายกำหนดจำนวน 13 วัน นอกจากนี้องค์การอาจมีวันหยุดอื่น ๆ ได้อีก เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

2.3 วันลาเนื่องด้วยกิจส่วนตัว (Personal excused absences) คือ วันลาเหล่านี้เป็นวันลาด้วยธุระส่วนตัว ซึ่งมีทั้งกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (เช่น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาบวช ลาเพื่อทำหมัน ลาป่วย ฯลฯ) และการที่องค์การให้สวัสดิการลาพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น

2.3.1 ลาเพื่อไปติดต่อราชการ (Civic duty)

2.3.2 ลาไปงานศพของคนในครอบครัว (Death in family)

2.3.3 ลาเพื่อสมรส (Marriage)

2.3.4 ลาเพื่อดูแลบุตร (Paternity leaves) เป็นต้น

การลาโดยยังไม่ได้รับค่าจ้างนี้องค์การต้องกำหนดจำนวนวันไว้ว่าไม่เกินกี่วันต่อปี เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหาร ส่วนใหญ่องค์การมักเรียกรวม ๆ กันว่าสิทธิในการลากิจส่วนตัว

3. สวัสดิการบริการ (Employee Services) คือ สวัสดิการบริการนี้จะมีมากชนิดที่สุด แต่ละองค์การสามารถจัดหาได้มากหรือน้อยได้ตามความเหมาะสมขององค์การ บริการเหล่านี้ เช่น

3.1 เครดิตยูเนียน (Credit unions)

3.2 โบนัสปีใหม่ หรือตรุษจีน (New year's bonus)

3.3 อาหารกลางวัน หรือ เย็น (Food services)

3.4 เสื้อทำงาน (Career clothing)

3.5 การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling)

3.6 รถรับส่ง (Transportation)

3.7 ที่จอดรถ (Parking)

3.8 สวัสดิการรับเลี้ยงเด็ก (Child care)

3.9 สิทธิในการซื้อสินค้าและบริการในราคาพนักงาน (Merchandise purchasing)

3.10 เงินกู้ฉุกเฉิน (Emergency loan)

3.11 รถประจำตำแหน่ง (Company car)

3.12 บริการเพื่อสุขภาพ (Fitness and wellness programs) เป็นต้น (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541, มาตรา 96 – 97)

เสนาะ ติเยาว์ (2535, หน้า 196) เงินเดือนเป็นรายได้ที่ได้ประจำคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน เงินเดือนเป็นเครื่องแสดงฐานะของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างยังเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 127) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือนก็ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ

อมร หนุมาศ (2536, หน้า 50) ให้ความเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากกรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้ในระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

อารี เพชรผุด (2530, หน้า 56 – 58) ให้ความเห็นว่า อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบุคลากรประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายเงิน ตลอดจนผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคลากรคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาพบว่าเงินเดือนหรือรายได้และสวัสดิการมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้ที่มีเงินเดือนหรือรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีเงินเดือนต่ำ และฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นควรจะทำให้รายรับของบุคลากรสามารถดำรงอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

2.5.1 ความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้า

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 118) ได้ให้คำนิยาม คำว่า ก้าวหน้า หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของการเดินให้ดีขึ้นตามลำดับ และเจริญพัฒนาเร็วกว่าปรกติ

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205) ได้ให้ความหมาย การที่องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่ อรุณ รักธรรม ได้อธิบายว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

เสนาะ ติเยาว์ (2535, หน้า 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นหมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้งสองระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงานได้

ไพโรจน์ ส่งทอง (2535, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่า การเลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปตำแหน่งงานใหม่ที่มีชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นก็เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535, หน้า 73) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การให้โอกาสเจริญเติบโตในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจให้คนทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้คนงานได้เพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม มีโครงการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน นอกจากจะทำให้ตัวเองภาคภูมิใจแล้วยังมีส่วนตอบแทนอีกหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในชีวิตการงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังทำให้คนรอบข้างและครอบครัวได้รับความสุขไปด้วยจากความสำเร็จของตัวเรา อย่างน้อย ชีวิตการทำงานที่มีความสุขก็จะทำให้เรายิ้มแย้มเป็นมิตรไมตรีกับคนรอบข้าง และที่สำคัญคือสามารถจุนเจือช่วยเหลือคนในครอบครัว และสังคมได้อีกด้วย

2.5.2 ลักษณะความมั่งคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2554, หน้า 73 – 76) ได้กล่าวถึง ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบ ความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากข้อมูลดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ แต่ละอาชีพจะมีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกันไป เช่นอาชีพทนายความ มีกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด ความคิดโต้ตอบ โต้แย้ง ในเรื่องของกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม อาชีพนักแสดงมีกิจกรรมที่ต้องแสดงตามบทบาทสมมติที่ตนได้รับมาเป็นต้น แล้วนำกิจกรรมในแต่ละอาชีพมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

2. ความรู้และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะต้องได้รับใบประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรวิชาชีพครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพนักการทูตต้องมีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทูต เป็นต้น ดังนั้นการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ควรศึกษาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ

3. เครื่องแบบหรือชุดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องแบบข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พยาบาล ต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนหรือไม่

4. สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในสถานที่แบบใด งานในร่มหรืองานกลางแจ้ง งานประจำสำนักงานหรืองานที่ต้องออกไปติดต่อนอกสถานที่ ลักษณะงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้

5. อุปกรณ์และเครื่องมือ เป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการท างานตามลักษณะอาชีพนั้น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน โดยผู้ที่จะประกอบอาชีพดังกล่าวต้องศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าวให้เข้าใจและสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ก็จะมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

6. การเดินทาง ระยะทางจากที่พักกับที่ทำงานใกล้ - ไกลกันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางหรือไม่ เช่น ไม่มีรถโดยสารประจำทาง รถติด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากด้วย

7. ค่าตอบแทน คือรายได้จากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่ และเป็นรายได้แบบเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน รายได้จากยอดขายสินค้าหรือบริการโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นแล้ว ให้นำมาพิจารณาถึงความมั่งคงของอาชีพ อาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาลแต่ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าพนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนความก้าวหน้าของงานนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถระในการทำงานของแต่ละบุคคล อาชีพพนักงานธนาคารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้หากมีความรู้และความสามารถเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีบริษัท ห้างร้าน และโรงงานอีกจำนวนมากที่มีธุรกิจขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางธุรกิจ ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เร่งดำเนินการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นขั้นตอน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส เป็นธรรม อันจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมมือศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและออกแบบข้อเสนอทางก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.5.3 ความสำคัญของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

แต่เดิม “ความมั่นคงของมนุษย์” มีความหมายครอบคลุมเฉพาะความมั่นคงของประชากรจากภัยสงคราม ต่อมาความหมายของคำนี้จึงขยายไปถึงความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ จนทำให้ “ความมั่นคงของมนุษย์” และ “ความกินดีอยู่ดี” เกือบจะเป็นคำที่แทนกันได้ สำหรับประเทศไทยนั้น

“กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนาตนเอง

ความหมายข้างต้นแสดงถึงมิติต่าง ๆ ที่จะทำให้มนุษย์มีความสุข หรือมั่นคงได้ แต่ความเป็นนามธรรมของความหมาย ทำให้ยากที่จะนำไปกำหนดทิศทางในการทำงานเพื่อพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงฯ จึงได้พัฒนาตัวชี้วัดและดัชนีความมั่นคง ของมนุษย์ขึ้นเพื่อช่วยให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับวางแผนงานโครงการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์

ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 10 มิติ นอกจากนั้นยังพัฒนาดัชนีซึ่งเป็นการประมวลผลความมั่นคงมิติต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างบุคคลหรือพื้นที่ การเปรียบเทียบดังกล่าวมุ่งหมายที่จะให้บุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ต่าง ๆ ได้หาทางพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องอยู่ให้สามารถทัดเทียมกับเกณฑ์เฉลี่ยของบุคคล หรือพื้นที่ส่วนใหญ่

ความมั่นคงของมนุษย์ในบริบทของสังคมไทยประกอบด้วย 10 มิติ ดังนี้

1. มิติที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. มิติสุขภาพอนามัย
3. มิติการศึกษา
4. มิติการมีงานทำและรายได้
5. มิติครอบครัว
6. มิติความมั่นคงส่วนบุคคล
7. มิติการสนับสนุนทางสังคม
8. มิติสังคมวัฒนธรรม
9. มิติสิทธิและความเป็นธรรม
10. มิติการเมืองและธรรมาภิบาล

ความมั่นคงด้านการมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้และเงินออมที่พอเพียงแก่การดำรงชีพโดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ความมั่นคงของมนุษย์อีกด้านที่สำคัญ คือ การมีงานทำและการมีรายได้เพราะทั้งสองสิ่งนี้นำมาซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในชีวิต เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นสถานภาพและความเป็นอยู่ วิธีการดำเนินชีวิต และในแง่มุมหนึ่งสามารถบ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล การมีงานทำเพื่อหารายได้มาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและระบบโครงสร้างทางสังคม

องค์ประกอบของการมีงานทำและรายได้ ด้านบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
2. ความสนใจ ใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเอง
3. ความขยันหมั่นเพียร อดทน มีระเบียบวินัย
4. ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา
5. ความรักและเคารพต่อวิชาชีพ การทำงาน

ถ้าให้คนทั่วไปประเมินความสำคัญของความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ แล้ว รายได้ การมีงานทำ และการศึกษาก็คงปรากฏในลำดับต้น ๆ แต่ผลจากการศึกษาพบว่า มิติที่ถือเป็นหัวใจหรือสำคัญต่อความสุขหรือความมั่นคงของมนุษย์ คือ สุขภาพอนามัย และความสุขในครอบครัว ส่วนมิติอื่น ๆ ที่สำคัญรอง ๆ ลงมาได้แก่ การมีงานทำและรายได้ ความมั่นคงส่วนบุคคล การเมืองและธรรมาภิบาล การสนับสนุนทางสังคม/ที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคม วัฒนธรรม และสิทธิความเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 52 – 55)

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญจึงต้องวางรากฐานจากความมั่นคงในครอบครัว และสร้างสุขภาพอนามัยที่ดี ภายหลังจากที่ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงและอยู่ในครอบครัวที่มีความสุขแล้ว จึงก้าวสู่การพัฒนา มิติงานและรายได้ เพิ่มความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน แสวงหาการยอมรับทางสังคม และการมีส่วนในการเมืองและ ธรรมาภิบาล ส่วนสุดท้ายที่จำเป็นเป็นอันดับต่อไปคือ การพัฒนาด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคมและวัฒนธรรม และสิทธิความเป็นธรรรมาภิบาล

2.5.4 ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

อรสา รัตนอมรภิรมย์ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การมีอาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญในวิถีชีวิตและการดำรงชีพในปัจจุบัน เพราะอาชีพเป็นการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอาชีพก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการซึ่งสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคและที่สำคัญคือ อาชีพมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติความสำคัญของอาชีพจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ประเภทของความมั่งคงและความเจริญก้าวหน้า และประเภทของความมั่งคงด้านอาชีพสามารถจัดแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของอาชีพ ได้แก่

1.1 อาชีพอิสระ หมายถึงอาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการ ได้แก่

1.1.1 อาชีพผู้ผลิต เป็นการสร้างผลผลิตขึ้นจำหน่ายเอง เช่น ผลผลิตทางด้านการเกษตรผลผลิตด้านอาหาร ผลผลิตงานบ้าน งานประดิษฐ์ ผลผลิตงานศิลปหัตถกรรม

1.1.2 อาชีพผู้บริการ ได้แก่ อาชีพที่อำนวยความสะดวกสบาย หรือสร้างความบันเทิงแก่ผู้บริโภค คือการบริการทางการเงิน การบริการอันเป็นสาธารณะ ธุรกิจโรงแรม บริการนำเที่ยว เป็นต้น

1.2 อาชีพรับจ้าง หมายถึงอาชีพที่ ทำงานภายใต้การจ้างจากผู้ว่าจ้าง หรือทำงานภายใต้ระบบงานที่ต้นสังกัด เช่น ลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานร้านค้าต่าง ๆ ช่างระดับต่าง ๆ เป็นต้น

2. แบ่งตามลักษณะของรายได้และความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่

2.1 อาชีพหลักเป็นอาชีพที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการประกอบการ

2.2 อาชีพรองหรืออาชีพเสริม เป็นอาชีพที่ใช้เวลานอกเวลางานปกติของอาชีพหลักเพื่อการมีรายได้เพิ่มขึ้น

2.5.5 การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

การก้าวไปสู่ความสำเร็จทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การคือทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ในองค์กรจึงเป็นที่รวมของบุคคลที่มีที่มาต่างกันแต่ก็ต้องมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทั้งสิ้นคือ “ความสำเร็จ” หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และตำแหน่งงาน ความรู้สึกท้าทาย ความภาคภูมิใจในตัวเอง จะแตกต่างกันก็อยู่ที่ “วิธีการ” ที่จะนำพาตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เป้าหมายของคุณเพื่อให้ประสบความสำเร็จ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่คุณจะพัฒนาความรู้เรื่องงานอย่างเดียวคงไม่พอเสียแล้ว คุณจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้คนรอบข้างเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่ เต็มใจพอใจที่จะทำงานร่วมกันตามเป้าหมายที่คุณวางไว้

1. การกำหนดเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน และสร้างโอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

3. ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต

4. ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน

5. องค์กรควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้สามารถเติบโตในท้องถิ่นได้ (มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น)

6. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต (เสนาะ ติเยาว์, 2535, หน้า 196)

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ดีกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใดจะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่ พร้อมทั้ง ความแน่นอนของการประกอบอาชีพราชการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และยศที่สูงขึ้นกว่าเดิม

2.5.6 ปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย กอสงวนมิตร ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความมั่งคั่งและความเจริญก้าวหน้า คนไม่น้อยทำงานอย่างยาวนานนับครึ่งชีวิต แต่ยังจับทางไม่ถูกว่าจะสามารถสร้างความมั่นคงให้ตนเองได้อย่างไร ลองมาดูปัจจัย 5 ข้อที่จะช่วยให้เราทำงานกันอย่างมีเป้าหมาย ด้วยใจที่แน่วแน่และมุ่งไปสู่ทางที่นำมาซึ่งความมั่งคั่งและมั่นคงที่สามารถสร้างได้ด้วยสองขาของเราเอง

ปัจจัยข้อที่ 1 กำหนดปลายทางที่ต้องการไว้ เริ่มจากการวาดภาพปลายทางที่คุณต้องการ เช่น ประสพความสำเร็จในหน้าที่การงาน การมีทรัพย์สินที่มั่นคงในยามบั้นปลาย การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีสุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บไข้ได้ป่วย การมีกิจการหรือการลงทุนที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เป็นต้น

ปัจจัยข้อที่ 2 หาความรู้ว่าจะไปถึงปลายทางนั้นได้อย่างไรวิเคราะห์และศึกษาถึงเหตุต่าง ๆ ที่จะพาคุณไปถึงจุดหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งใจทำงานในแต่ละวัน เก็บหอมรอมริบ รู้จักพัฒนาตนเองด้วยการเรียนเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง และหาโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรหลีกเลี่ยงเหตุที่ลดทอนความเป็นไปได้ของเป้าหมายด้วย

ปัจจัยข้อที่ 3 ทำงานด้วยพลังและความหลงใหลค้นหางานที่ชอบ เพื่อให้ตัวเองสนุกกับการทำงานด้วยความหลงใหล งานที่ชอบทำให้คนเรามีพลังในการทำอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย อันเป็นผลให้เกิดงานที่สำเร็จตามมา นอกจากนี้ ควรรู้จักพัฒนาฝีมือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้การปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ

ปัจจัยข้อที่ 4 รู้จักลงทุน เข้าใจความแตกต่าง ข้อดีและข้อด้อยของการลงทุนประเภทต่าง ๆ เช่น การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ กองทุน ตราสารหนี้ ทองคำ อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ เพื่อเลือกวิธีการลงทุนอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง ยิ่งในปัจจุบันนี้ มีเว็บไซต์ต่าง ๆ มากมาย เช่น www.thaivi.com (การลงทุนด้วยหุ้น), www.aimc.or.th (การลงทุนผ่านกองทุนต่าง ๆ) และ www.tsi-thailand.org ให้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาข้อมูลการลงทุนอย่างชาญฉลาด อันจะทำให้เกิดดอกผลงอกเงยสำหรับเป็นทุนเสบียงในอนาคต

ปัจจัยข้อที่ 5 หากปราศจากความกล้าหาญ ก็ปราศจากความสำเร็จ กล้าตอบรับความท้าทาย และหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง รู้จักใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกล้าแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและ บุคคลรอบข้าง (อรสา รัตนอมรภิรมย์, 2550, หน้า 74 – 76)

กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและการปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) นั้นได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

วิลเลี่ยม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway, 1959, pp. 101 -103 อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 28) ให้ความหมายว่า ปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

เดเนียล วิท (Daniel Wit, 1967, pp. 101 -103 อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 28) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางที่มีอำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

วิลเลี่ยม เอ. ร๊อบสัน (William A. Robson, 1953, p. 574 อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 2 อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 29) ให้นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองท้องถิ่นและดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือ

บางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมจากรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐ ทำให้เกิดขึ้น

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร (2542, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 21) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง "การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน"

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2538, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ "การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้ มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย"

สรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรท้องถิ่นซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดโดยรัฐบาลกลางจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ถึงแม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองและบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่นแต่ก็ยังอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลบกลาง

2.6.2 การปกครองท้องถิ่นไทย : เทศบาล

2.6.2 1 ความเป็นมาของเทศบาล

โกวิท พวงงาม (2552, หน้า 190) เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ "เทศบาล" เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน การปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับประเทศไทยนั้นเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมี

การตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปี พ.ศ. 2541ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

2.6.2 2 หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น

2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

1. มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

2. มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

3. ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้

จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

เทศบาล มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2. ส่วนท้องที่ที่มิใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

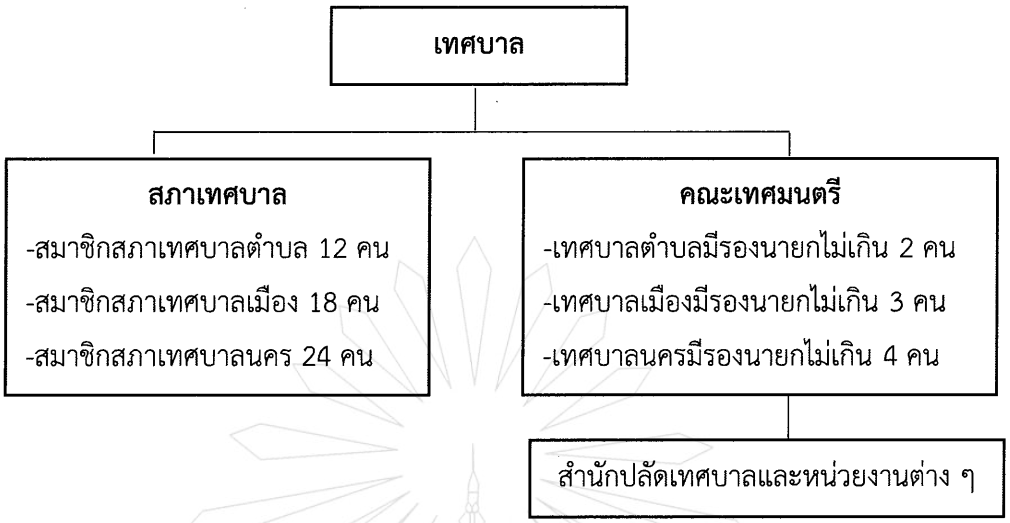
1. เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

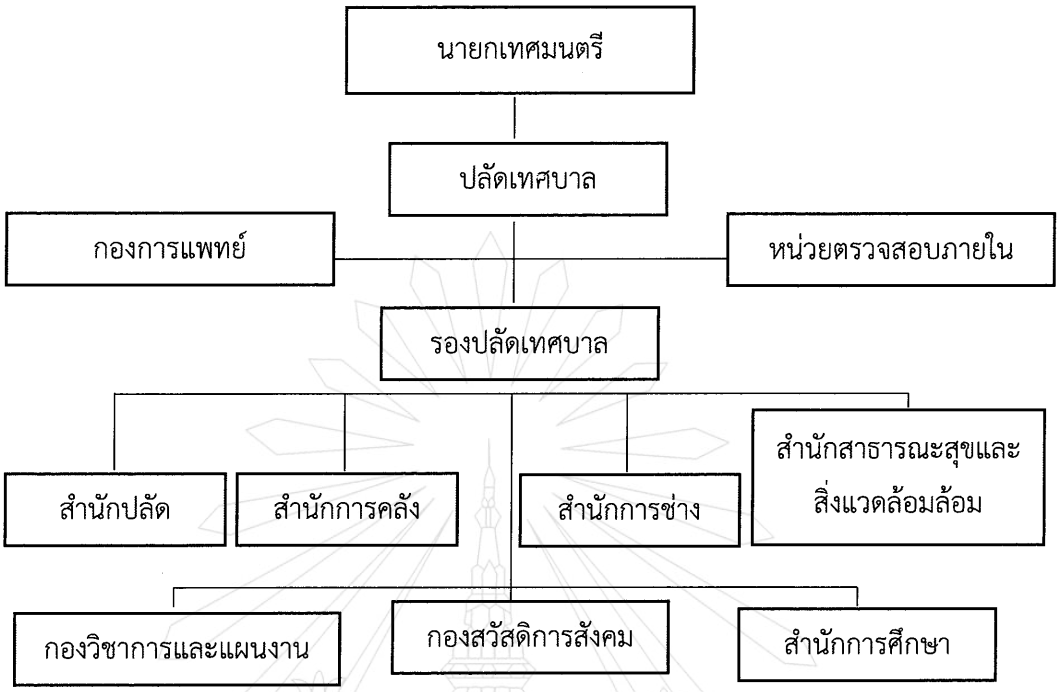
2.6.2 3 โครงสร้างเทศบาล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548, หน้า 11) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2.1 และ 2.2



ที่มา : บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2548, หน้า 11.

แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546



ที่มา : บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2548, หน้า 11.

แผนภูมิที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล

1) สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1.1) สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

1.2) สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

1.3) สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภา เทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามี หน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล ควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2) คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก 2 - 4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3) พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะระดับต่างๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดกล่าวคือ

1) หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สรุปแบ่งหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

เทศบาลตำบล	**เทศบาลเมือง**	**เทศบาลนคร**
1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองและมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้
2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	1) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล	2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา	2) กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	5) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	6) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือ
7) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่ง	แสงสว่างโดยวิธีอื่น
กระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมาย	7) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับ
บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	จำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

2) อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ

เทศบาลตำบล	**เทศบาลเมือง**	**เทศบาลนคร**
1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ	1) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและ
2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์	ท่าข้าม	ท่าข้าม
3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ	2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
ท่าข้าม	3) บำรุงและส่งเสริมการทำมา	3) บำรุงและส่งเสริมการทำมา
4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	หากินของราษฎร	หากินของราษฎร
5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหา	4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์	4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์
กินของราษฎร	มารดาและเด็ก	มารดาและเด็ก
6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการ	5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล	5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
พิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้	6) ให้มีการสาธารณูปการ	6) ให้มีการสาธารณูปการ
7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและ	7) จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็นเพื่อ	7) จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็นเพื่อ
แสงสว่างโดยวิธีอื่น	การสาธารณสุข	การสาธารณสุข
8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน	8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน
9) เทศพาณิชย์	อาชีวศึกษา	อาชีวศึกษา
	9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับ	9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับ
	การกีฬาและพลศึกษา	การกีฬาและพลศึกษา
	10) ให้มีและบำรุง	10) ให้มีและบำรุง
	สวนสาธารณะ สวนสัตว์ และ	สวนสาธารณะ สวนสัตว์ และ
	สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม	11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
	และรักษาความสะอาด	และรักษาความสะอาด
	เรียบร้อยของท้องถิ่น	เรียบร้อยของท้องถิ่น
	12) เทศพาณิชย์	12) เทศพาณิชย์

3) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้ แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

1. พระราชบัญญัติป้องกันภยันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พุทธศักราช 2464
2. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พุทธศักราช 2475
3. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พุทธศักราช 2535
4. พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พุทธศักราช 2490
5. พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
6. พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2486
7. พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
8. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534
9. พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
10. พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
11. พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
12. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
13. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
14. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523
15. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542

การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงาน ประกอบด้วย คณะเทศมนตรี จะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น จึงเห็นได้ว่าหน้าที่สำคัญในการวางแผนดำเนินงาน ก็คือคณะเทศมนตรี เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนนั้น จึงเท่ากับว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบในด้านการวาง “นโยบาย” นั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานของรัฐบาลแล้ว คณะเทศมนตรีก็เช่นเดียวกับคณะรัฐมนตรี ซึ่งบริหารราชการด้านนโยบาย ส่วนงานประจำทั้งหมดย่อมอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดเทศบาลหรือคล้ายกับปลัดกระทรวง

สำหรับสภาเทศบาล จะทำหน้าที่การตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมาย ซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาล หรือปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในกรณีหลังนี้กฎหมายได้ให้

อำนาจแก่สภาเทศบาลมากในการวางนโยบายและการควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี การใช้อำนาจที่นับว่าสำคัญที่สุดของสภาเทศบาลในกรณีนี้คือ การพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี นับว่าสภาเทศบาลได้ใช้อำนาจอย่างสูงสุดในการบริหาร และควบคุมคณะเทศมนตรี

2.7 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่า ท้องถิ่นตำบลอ้อมใหญ่และท้องถิ่นบางส่วนของตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล จึงได้มี ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2524 จัดตั้งสุขาภิบาลอ้อมใหญ่และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 98 ตอนที่ 90 วันที่ 9 มิถุนายน 2524 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 (เทศบาลอ้อมใหญ่ (15 มกราคม 2560) (ออนไลน์)

มีการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	38	คน
2. กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	7	คน
3. กองคลัง	จำนวน	23	คน
4. กองช่าง	จำนวน	40	คน
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	78	คน
6. กองการศึกษา	จำนวน	19	คน
7. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน	8	คน
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	จำนวน	1	คน
รวม 8 หน่วยงาน	บุคลากร	214	คน

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่มีพื้นที่ประมาณ 12 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 2 ตำบล 10 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1 - 8 ตำบลอ้อมใหญ่และหมู่ที่ 1 และ หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านใหม่

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับเทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน
ทิศตะวันออก	ติดกับเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศตะวันตก	ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน
ทิศใต้	ติดกับแม่น้ำท่าจีน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่)



สภาพภูมิประเทศ

เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน และมีลำคลองไหลผ่านหลายสายได้แก่คลองอ้อมใหญ่ คลองอ้อมน้อย คลองลัด คลองรางบางเตย เป็น สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก หรือประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม

ประชากร

จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร 23,677 คน แยกเป็น

ชาย	จำนวน	11,244	คน
หญิง	จำนวน	12,433	คน
จำนวนครัวเรือน		19,312	หลังคาเรือน
ความหนาแน่น		1,888	คน / ตารางกิโลเมตร

ในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงมีประชากรนอกเขตเดินทางเข้ามาทำงานและพักอาศัยตามหอพัก และบ้านเช่าต่าง ๆ โดยไม่ได้แจ้งย้ายอีกมากที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล (พฤษภาคม 2556)

สภาพสังคม

เทศบาลมีชุมชนในเขตพื้นที่ 26 ชุมชน คือ

1.	ชุมชนบ้านอ้อมใหญ่หมู่ 1	หมู่ที่ 1	ตำบลอ้อมใหญ่
2.	ชุมชนร่วมใจพัฒนา	หมู่ที่ 2	ตำบลอ้อมใหญ่
3.	ชุมชนร่วมใจพัฒนา 2	หมู่ที่	ตำบลอ้อมใหญ่
4.	ชุมขนหมู่บ้านสุภาพร 4	หมู่ที่ 3	ตำบลอ้อมใหญ่
5.	ชุมชนวัดคลองอ้อมใหญ่	หมู่ที่ 3	ตำบลอ้อมใหญ่
6.	ชุมชนพัฒนาท้องถิ่น	หมู่ที่ 4	ตำบลอ้อมใหญ่
7.	ชุมชนหมู่บ้านนิศาชล	หมู่ที่ 4	ตำบลอ้อมใหญ่
8.	ชุมชนบ้านเพชรอ้อมใหญ่	หมู่ที่ 4	ตำบลอ้อมใหญ่

9. ชุมชนพฤกษา 48 เฟส 1	หมู่ที่ 4	ตำบลอ้อมใหญ่
10. ชุมชนสามัคคีธรรม	หมู่ที่ 5	ตำบลอ้อมใหญ่
11. ชุมชนเกษตรพัฒนา	หมู่ที่ 6	ตำบลอ้อมใหญ่
12. ชุมชนหมู่บ้านเฮง เฮง	หมู่ที่ 6	ตำบลอ้อมใหญ่
13. ชุมชนอาสาพัฒนา	หมู่ที่ 7	ตำบลอ้อมใหญ่
14. ชุมชนภูมิสุวรรณวิลล่า	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
15. ชุมชนดอนทรายก้าวหน้า 1	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
16. ชุมชนดอนทรายก้าวหน้า 2	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
17. ชุมชนอ้อมใหญ่ หมู่ 8	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
18. ชุมชนคลินิกบัตรทอง	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
19. ชุมชนบ้านคลองลัด 1	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
20. ชุมชนบ้านคลองลัด 2	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
21. ชุมชนหมู่บ้านสวนประดู่	หมู่ที่ 8	ตำบลอ้อมใหญ่
22. ชุมชนวัดเทียนดัด 1	หมู่ที่ 1	ตำบลบ้านใหม่
23. ชุมชนวัดเทียนดัด 2	หมู่ที่ 1	ตำบลบ้านใหม่
24. ชุมชนหมู่บ้านเทียนดัดวิลเลจ	หมู่ที่ 1	ตำบลบ้านใหม่
25. ชุมชนบ้านสวนส้ม	หมู่ที่ 5	ตำบลบ้านใหม่
26. ชุมชนบ้านใหม่การ์เด้นท์	หมู่ที่ 5	ตำบลบ้านใหม่

สภาพทางเศรษฐกิจ

1. โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ประกอบการค้า เนื่องจากเป็นศูนย์กลางการค้าของตำบลอ้อมใหญ่และตำบลใกล้เคียง รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกรรมและบางส่วนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แยกเป็นประเภทผู้ประกอบการ ดังนี้

ร้านค้าของชำ	199	ร้าน
ห้างสรรพสินค้า	2	ราย
บริษัท/โรงงานอุตสาหกรรม	242	โรง
ห้องเช่า	348	ราย
ธนาคาร	11	แห่ง

2. การเกษตรกรรม

การทำเกษตรกรรมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นการทำสวน เช่น สวนมะพร้าว สวนกล้วยไม้ โดยพื้นที่ทำการเกษตรกรรมจะอยู่ในบริเวณ หมู่ 5 ตำบลบ้านใหม่ หมู่ 5, 6, 7 ตำบลอ้อมใหญ่

3. การพาณิชยกรรม

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ โดยเฉพาะพื้นที่ หมู่ 8 ตำบลอ้อมใหญ่ จะเป็นย่านพาณิชยกรรมที่สำคัญ เป็นศูนย์กลางการค้าขายของเทศบาลและของตำบลใกล้เคียง ประกอบกับเป็นย่านอุตสาหกรรม จึงมีประชาชนจากต่างถิ่นเข้ามาอยู่อาศัย และทำงานเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการค้าขายจึงมีจำนวนมากโดยส่วนใหญ่จะประกอบการค้าเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคบริโภค

4. การอุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากโดยกว่าครึ่ง จะอยู่ในบริเวณหมู่ 8 ตำบลอ้อมใหญ่ ซึ่งการเพิ่มจำนวนของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ย่านที่อยู่อาศัยปะปนกับย่านธุรกิจ สถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม

สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

1. แหล่งน้ำ

1) แม่น้ำท่าจีน

2) คลองต่าง ๆ ได้แก่ คลองอ้อมน้อย คลองอ้อมใหญ่ คลองลัด คลองรางบางเตย คลองข่อย คลองสวน คลองเจ็ก คลองโพธิ์ทอง คลองบางกระพัด

2. การระบายน้ำ

พื้นที่ในเขตเทศบาลยังมีปัญหาในการระบายน้ำ โดยเฉพาะในฤดูฝนเนื่องจากท่อระบายน้ำ มีขนาดเล็ก ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำไม่ทัน

3. น้ำเสีย

พื้นที่ในเขตเทศบาลมีการขยายตัวของชุมชนมาก และเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ทำให้มีปริมาณน้ำเสียทิ้งปะปนลงแหล่งน้ำธรรมชาติจำนวนมาก

4. ขยะมูลฝอย

ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่มีรถยนต์ที่ใช้จัดเก็บขยะ จำนวน 12 คัน แยกเป็น

1) ขนาดความจุ 5 ลบ.ม.	จำนวน	1	คัน
2) ขนาดความจุ 8 ลบ.ม.	จำนวน	1	คัน
3) ขนาดความจุ 10 ลบ.ม.	จำนวน	9	คัน

ปริมาณขยะที่เก็บขนได้ ประมาณ 110 – 120 ตัน/วัน ขนไปทิ้งที่ที่กำจัดขยะของเอกชน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่มีลักษณะประเด็นใกล้เคียงกันมาประกอบการศึกษา ดังนี้

นิธิโรจน์ กองแก้ว (2556, 158 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานจ้างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีแรงจูงใจกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน พนักงานจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ 1) ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานคับแคบไม่เพียงพอกับพนักงาน โต๊ะ, เก้าอี้, คอมพิวเตอร์น้อยมากในบางหน่วยงาน จึงควรจัดสถานที่และขยายสำนักงานเพิ่มมากขึ้น และมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 2) ด้านรายได้และสวัสดิการมีน้อยมากสำหรับพนักงานจ้าง ไม่มีที่พักกังานเป็นสวัสดิการพนักงานจ้าง จึงควรจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้พนักงานจ้างเช่าในราคาที่ถูก และสวัสดิการเงิรกู้สำหรับพนักงานจ้าง ตามความเหมาะสม 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พนักงานจ้างไม่สามารถบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้ ควรพิจารณาเป็นรายบุคคลบวกกับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และอยากให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดาบตำรวจสถาพร รัตนสุวรรณสิริ (2558, 163 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. พนักงานที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มี

อายุ และการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สรุปข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรื่อง “ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรจัดให้มีการประชุม ประเมินผลงานการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรื่อง “ผู้บริหารควรจัดงานให้ตรงตามความสามารถ หรือความถนัด และความสนใจ เพื่อให้พนักงานมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน เพราะได้มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงาน” และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เรื่อง “ผู้บริหารให้โอกาสแก่พนักงานในการศึกษาต่อ เพื่อสร้างความมั่นคงของชีวิต การปฏิบัติงาน หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีสูงขึ้น”

วิเชียร ภาโนมัย (2554, 127 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีรายละเอียด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญคือ 1) ด้านความก้าวหน้า การประเมินผลงานวิชาการในการปรับตำแหน่งไม่ชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสมกับตำแหน่ง การสนับสนุนด้านการศึกษา การดูงานต่างประเทศน้อย ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน โปร่งใสเหมาะสมกับตำแหน่ง และควรสนับสนุนทุนการศึกษาในและต่างประเทศมากขึ้น 2) ด้านสวัสดิการ สวัสดิการและต่าตอบแทนของบุคลากร ไม่สอดล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรปรับให้สอดคล้องตามเกณฑ์ของหน่วยงานอื่นที่มีความใกล้เคียง 3) ด้านความยุติธรรม การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลงานทางวิชาการมีความล่าช้าขาดความโปร่งใส ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลงานทางวิชาการของบุคลากร จากการปฏิบัติงานและเนื้อหาของผลงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสภายในองค์กร

รุ่งทิวา ทาจันทิพย์ (2554, 159 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่" ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วารี ศิริจักรพงษ์ (2553, 143 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ลำดับตามความถี่สูงสุดสามลำดับแรก คือ ควรจัดให้มีบ้านพักข้าราชการ รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน และองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานโดยทำกิจกรรมนอกสถานที่

ศิริรัตน์ พลอยศรี (2554, 119 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น" ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.00

2. ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานเทศบาลที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

สาวิตรี ตันโยสิ (2552, 100 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย จังหวัดเลย" ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ และด้านบังคับบัญชา ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความพอเพียงของรายได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ อายุและการศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

ภาวดี คชสวัสดิ์ (2554, 208 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี" ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เรืองศักดิ์ ทองเจริญ (2554, 162 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา" ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา และสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา และสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมเดช อรัญทอง (2556, 141 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความพอเพียงของรายได้

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จินดา ผดุงนานนท์ (2558, 187 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1.บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตหนองแขม มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตหนองแขม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เสาวนีย์ เทพสุภาชัย (2549, 109 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย" ผลการวิจัยพบว่า

1.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความพอใจใน

การทำงาน ด้านความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเพียงพอของรายได้

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2550, 74 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มี อายุ ระยะเวลารับราชการและอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05

ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2548, 89 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง

2. สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความ

เสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05

ดาบตำรวจสถาพร แสงไพฑูรย์ (2554, 123 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย" ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านเงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05

3) ข้าราชการตำรวจ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย มีรายละเอียดดังนี้ คือ ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและเหมาะสม

ชุมพล ภมรพล (2558, 149 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

2. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05 ส่วนข้าราชการที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

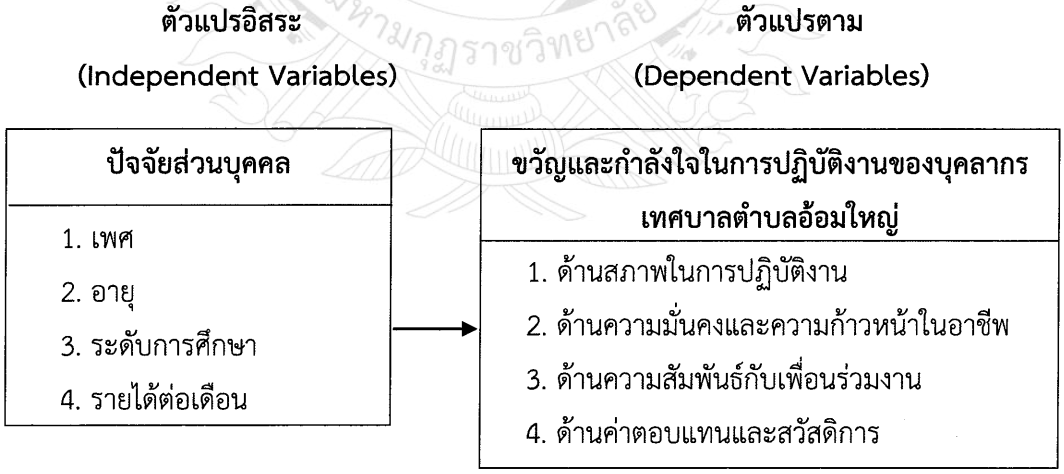
3. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้แก่ 1) จัดซื้อหรือซ่อมแซมรถดับเพลิง และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพิ่มเดือนเงินและสวัสดิการ ได้แก่ การเบิกค่าอาหารทำการนอกเวลา ปรับ

ฐานเงินเดือน เพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็ว

สรุปได้ว่า จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วยหลายปัจจัย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความตั้งใจ ที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่ออุปสรรคต่าง ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและองค์การที่ทำงาน ความพอใจในอนาคตของตนเองและครอบครัว ทั้งค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสทำงานเป็นทีม ภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ล้วนเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ประชาชน ที่อยู่ในการดูแลและความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการ โดยนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของ **เฮอร์เบอร์ก กิลล์เมอร์ (Gilmer) และณัฐพล ขันธไชย** มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงแลความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีรายได้ต่อเดือน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังในใจการปฏิบัติงาน ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survay Research) ซึ่งมุ่งมั่นที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ และข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่จำนวน 214 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 138 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2553, หน้า 113) จากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ทั้งหมด 8 ส่วนราชการ จำนวน 214 คน (งานวิจัยและประเมินผล ฝ่ายวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองวิชาการ และแผนงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ (อัดสำเนา)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.1 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) จากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ทั้งหมด 8 ส่วนราชการ จำนวน 214 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน

3.2.2 แล้วนำมาหาอัตราส่วนของประชากร (Proportional to Size) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละส่วนราชการ ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ดังนี้

$$n_1 = \frac{Ni \times n}{N}$$

เมื่อ n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการ

Ni = จำนวนประชากรแต่ละส่วนราชการ

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทุกส่วนราชการ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัย แยกออกเป็นแต่ละส่วนราชการ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	รายชื่อส่วนราชการในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่	บุคลากรของส่วนราชการในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง (n1)
1.	สำนักปลัดเทศบาล	38	25
2.	กองวิชาการและแผนงาน	7	4
3.	กองคลัง	23	15
4.	กองช่าง	40	26
5.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	78	50
6.	กองการศึกษา	19	12
7.	กองสวัสดิการสังคม	8	5
8.	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	1
รวม		**214 (N)**	**138 (n)**

จากตารางพบว่า มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่จำนวน 8 ส่วนราชการ จำนวนประชากรทั้งหมดเท่ากับ 214 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 138 คน

3.2.3 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คนดังกล่าวแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยวิธีหยิบครั้งละ 1 ใบ และที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ(Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวน	5	ข้อ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน	5	ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	5	ข้อ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน	5	ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - endede QUestion) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานในด้านอื่น ๆ

3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการวิจัย

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.4.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยมีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ครอบคลุม 4 ด้าน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีความเป็นปรนัย สำนวนการใช้ภาษาและคำชี้แจงเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้แก่

1. พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ

การศึกษา ศน.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)
ร.บ. (เทคนิคและทฤษฎีทางรัฐศาสตร์)
รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตำแหน่งปัจจุบัน คณบดี คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. นางรัชนีวรรณ สินธุวงษ์

การศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับ 7)
เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

3.4.6 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, 2549, หน้า 65) ของแบบสอบถาม

สูตร $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง
ΣR แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 = แน่ใจว่าสอดคล้อง
0 = ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
-1 = แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

นำผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มาหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ได้ค่า ดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.8 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำนวน 30 ราย โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0. 961

3.4.9 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เสนอไปยังนายกเทศมนตรีอ้อมใหญ่ เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3.5.2 ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทั้งหมด

3.5.3 จำนวนแบบสอบถามที่นำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ทั้งหมด จำนวน 138 ฉบับ ได้รับคืน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดระเบียบข้อมูล

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descrive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

3.6.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

(descrive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
ระดับ 3 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

จากนั้น นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย โดยการหาค่าอันตรภาคชั้น เพื่อจัดระดับช่วงของการหาค่าเฉลี่ย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544, หน้า 29)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงที่สุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำที่สุดจำนวนระดับ}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	**แปลความหมาย**
4.21–5.00	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41–4.20	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
2.61–3.40	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81–2.60	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00–1.80	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.6.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทีเทสท์ (t - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติ (f-test or One - Way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

3.6.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descrive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) จะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum fx^{2} - (\sum fx)^{2}}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) มีสูตรดังนี้

สูตร α = $\frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของมาตรวัด

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

5. หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Objective Congruence) โดยหาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร

สูตร IOC = $\frac{\sum x}{N}$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.7.2 สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD

1. การทดสอบสมมติฐาน (t-test)

สูตร t = $\frac{\bar{x}_1-\bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}}}$

เมื่อ t = ค่า t – test

$\overline{X_1}$, $\overline{X_2}$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2 , S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n1 , n2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ (F-test)

สูตร F = $\frac{MS_b}{MS_w}$

เมื่อ F = ค่าการแจกแจงของ F

MSb = ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม

MSw = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกัน

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 214 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าทีเทสท์ (t - test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (f – test or One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	46	33.30
หญิง	92	66.70
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 31 ปี	38	27.50
32 – 45 ปี	77	55.80
46 – 60 ปี	23	16.70
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุ 32 – 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีอายุ 18 – 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีอายุ 46 – 60 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	37.00
ปริญญาตรี	62	44.90
สูงกว่าปริญญาตรี	25	18.10
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 บาทลงมา	25	18.10
10,001 - 15,000 บาท	58	42.00
15,001 - 20,000 บาท	40	29.00
20,001 บาทขึ้นไป	15	10.90
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	3.47	0.86	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.40	0.88	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.81	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	**3.42**	**0.82**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน	3.50	0.87	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม	3.44	0.82	มาก
3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	3.54	0.92	มาก
4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.43	0.90	มาก
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ	3.46	0.81	มาก
รวม	**3.47**	**0.86**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมา คือข้อที่ 1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.38	0.92	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม	3.37	0.92	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	3.43	0.89	มาก
4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.46	0.82	มาก
5. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม	3.39	0.85	ปานกลาง
รวม	**3.40**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.94	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.79	มาก
3. มีการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.47	0.79	มาก
4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.41	0.75	มาก
5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันเป็นอย่างดี	3.52	0.78	มาก
รวม	**3.46**	**0.81**	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วย เหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.45	0.77	มาก
2. ค่าตอบแทนจากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	3.31	0.70	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.38	0.77	ปานกลาง
4. บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน	3.37	0.75	ปานกลาง
5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.22	0.79	ปานกลาง
รวม	**3.34**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ(t - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ (f - test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.44	0.53	มาก
หญิง	92	3.41	0.49	มาก
รวม	**138**	**3.42**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.44	0.53	0.39	0.69
หญิง	92	3.41	0.49		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.46	0.63	มาก
หญิง	92	3.47	0.67	มาก
รวม	**138**	**3.46**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.46	0.63	-0.75	0.94
หญิง	92	3.47	0.67		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.46	0.65	มาก
หญิง	92	3.37	0.67	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.41**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.46	0.65	0.76	0.44
หญิง	92	3.37	0.67		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.51	0.66	มาก
หญิง	92	3.44	0.60	มาก
รวม	**138**	**3.47**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.51	0.66	0.63	0.52
หญิง	92	3.44	0.60		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.33	0.59	ปานกลาง
หญิง	92	3.34	0.53	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.33**	**0.56**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.33	0.59	-0.08	0.93
หญิง	92	3.34	0.53		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.38	0. 49	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.46	0. 51	มาก
46 – 60 ปี	23	3.32	0. 51	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.42**	**0. 50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 **แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ**

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.80	0.44
ภายในกลุ่ม	35.10	135	0.26		
รวม	**35.52**	**137**			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.40	0.74	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.55	0.64	มาก
46 – 60 ปี	23	3.34	0.52	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.47**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	1.19	0.30
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**59.07**	**137**			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.26	0.70	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.49	0.65	ปานกลาง
46 – 60 ปี	23	3.33	0.60	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.40**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับปานกลางมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	0.76	1.74	0.17
ภายในกลุ่ม	59.40	135	0.44		
รวม	**60.92**	**137**			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.50	0.61	มาก
32 – 45 ปี	77	3.47	0.60	มาก
46 – 60 ปี	23	3.39	0.72	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.46**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลางมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.22	0.79
ภายในกลุ่ม	52.65	135	0.39		
รวม	**52.81**	**137**			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.39	0.51	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.35	0.57	ปานกลาง
46 – 60 ปี	23	3.23	0.57	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.55**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ อายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.61	0.54
ภายในกลุ่ม	41.85	135	0.31		
รวม	**42.21**	**137**			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.38	0.49	ปานกลาง
ปริญญาตรี	62	3.47	0.52	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.38	0.52	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.42**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.59	0.55
ภายในกลุ่ม	35.10	135	0.26		
รวม	**35.40**	**137**			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.48	0.77	มาก
ปริญญาตรี	62	3.50	0.56	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.36	0.62	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.47**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.42	0.65
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**58.41**	**137**			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.21	0.71	ปานกลาง
ปริญญาตรี	32	3.52	0.62	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.51	0.59	มาก
รวม	**138**	**3.40**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.88	2	1.44	3.34	0.03*
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**60.93**	**137**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.21)	ปริญาตรี ($\overline{X}$ = 3.52)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.51)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.21)	-	0.30*	0.29
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.52)		-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.51)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.49	0.66	มาก
ปริญญาตรี	62	3.48	0.60	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.36	0.60	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.46**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.39	0.67
ภายในกลุ่ม	52.65	135	0.39		
รวม	**52.95**	**137**			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.32	0.47	ปานกลาง
ปริญญาตรี	62	3.39	0.62	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.27	0.54	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.55**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.49	0.61
ภายในกลุ่ม	41.85	135	0.31		
รวม	**42.15**	**137**			

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.48	0.53	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.33	0.49	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.47	0.48	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.51	0.61	มาก
รวม	**138**	**3.42**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.75	3	0.25	0.99	0.39
ภายในกลุ่ม	34.84	134	0.26		
รวม	**35.59**	**137**			

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.58	0.62	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.42	0.73	มาก
15,001 - 20,000 บาท	40	3.45	0.62	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.54	0.48	มาก
รวม	**138**	**3.47**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.41	0.74
ภายในกลุ่ม	57.62	134	0.43		
รวม	**58.16**	**137**			

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.54	0.54	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.20	0.65	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.51	0.71	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.65	0.63	มาก
รวม	**138**	3.40	0.63	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.11	3	1.37	3.24	0.02*
ภายในกลุ่ม	56.28	134	0.42		
รวม	**60.39**	**137**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาทลงมา ($\overline{X}$ = 3.54)	10,001 - 15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.20)	15,001 - 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.51)	20,001 บาทขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.65)
10,000 บาทลงมา ($\overline{X}$ = 3.54)	-	-0.33*	-0.03	0.10
10,001 - 15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.20)		-	0.31*	0.44*
15,001 - 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.51)			-	0.14
20,001 บาทขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.65)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.44	0.66	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.38	0.58	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.58	0.60	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.52	0.76	มาก
รวม	**138**	**3.46**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มี15,001 - 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.93	3	0.31	0.79	0.49
ภายในกลุ่ม	52.26	134	0.39		
รวม	**53.19**	**137**			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.34	0.62	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	58	3.32	0.50	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.37	0.52	ปานกลาง
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.59**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มี15,001 - 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.34 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.04	0.98
ภายในกลุ่ม	41.54	134	0.31		
รวม	**41.57**	**137**			

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

สมมุติฐาน	สถิติทดสอบ	โดยรวม	สภาพในการปฏิบัติงาน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
1. เพศ	t-test	0.69	0.94	0.44	0.52	0.93
2. อายุ	F-test	0.44	0.30	0.17	0.79	0.54
3. ระดับการศึกษา	F-test	0.55	0.65	0.03*	0.67	0.61
4. รายได้ต่อเดือน	F-test	0.39	0.74	0.02*	0.49	0.98

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.53 แสดงความถี่ (Frequency) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	12	1. ผู้บริหารควรกั้นห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทำงาน	10
2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่บางคน ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน	8	2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรรักกันและสมัครสมานสามัคคีปองดองกัน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน	7
รวม	**20**	**รวม**	**17**

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 37 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จำนวน 12 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุดคือ ผู้บริหารควรกั้นห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทำงาน จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.54 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล	16	1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	12
2. ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมและไม่ให้ความเสมอภาค ต่อบุคลากร	10	2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อบุคลกรในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนสืบไป	10
รวม	**26**	**รวม**	**22**

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 48 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า มากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล จำนวน 16 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของบุคลกร จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.55 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก	14	1. ควรจัดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีการปรึกษาหารือร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน	12
2. บุคลากรบางส่วนมีการแบ่งพรรคพวก ไม่มีความสามัคคี	8	2. ควรมีการจัดอบรมให้มีการรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ	6
รวม	**22**	**รวม**	**18**

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 30 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ บุคลากรไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก จำนวน 14 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด ควรจัดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีการปรึกษาหารือร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.56 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน	14	1. ผู้บริหารเทศบาลเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของบุคลากรเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน	12
2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักหรือรถรับส่ง	10	2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้พนักงานจ้างหรือมีรถรับ – ส่งพนักงานจ้างตามความเหมาะสม	8
รวม	**24**	**รวม**	**20**

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 44 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน จำนวน 14 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของบุคลากรเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน จำนวน 12 คน

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เรื่อง “บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล”รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่อง “บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก” ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่อง "บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน” และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง “สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลกรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน” ตามลำดับ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ต่างกัน

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 214 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าทีเทสท์ (t - test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (f – test or One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	46	33.30
หญิง	92	66.70
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 31 ปี	38	27.50
32 – 45 ปี	77	55.80
46 – 60 ปี	23	16.70
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุ 32 – 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีอายุ 18 – 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีอายุ 46 – 60 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	37.00
ปริญญาตรี	62	44.90
สูงกว่าปริญญาตรี	25	18.10
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 บาทลงมา	25	18.10
10,001 - 15,000 บาท	58	42.00
15,001 - 20,000 บาท	40	29.00
20,001 บาทขึ้นไป	15	10.90
รวม	**138**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การวิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	3.47	0.86	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.40	0.88	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.81	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	**3.42**	**0.82**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน	3.50	0.87	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม	3.44	0.82	มาก
3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	3.54	0.92	มาก
4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.43	0.90	มาก
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ	3.46	0.81	มาก
รวม	**3.47**	**0.86**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมา คือข้อที่ 1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.38	0.92	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม	3.37	0.92	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	3.43	0.89	มาก
4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.46	0.82	มาก
5. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม	3.39	0.85	ปานกลาง
รวม	**3.40**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.94	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.79	มาก
3. มีการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.47	0.79	มาก
4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.41	0.75	มาก
5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันเป็นอย่างดี	3.52	0.78	มาก
รวม	**3.46**	**0.81**	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วย เหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.45	0.77	มาก
2. ค่าตอบแทนจากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	3.31	0.70	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.38	0.77	ปานกลาง
4. บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน	3.37	0.75	ปานกลาง
5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.22	0.79	ปานกลาง
รวม	**3.34**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ(t - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ (f - test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.44	0.53	มาก
หญิง	92	3.41	0.49	มาก
รวม	**138**	**3.42**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.44	0.53	0.39	0.69
หญิง	92	3.41	0.49		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.46	0.63	มาก
หญิง	92	3.47	0.67	มาก
รวม	**138**	**3.46**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.46	0.63	-0.75	0.94
หญิง	92	3.47	0.67		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.46	0.65	มาก
หญิง	92	3.37	0.67	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.41**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.46	0.65	0.76	0.44
หญิง	92	3.37	0.67		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.51	0.66	มาก
หญิง	92	3.44	0.60	มาก
รวม	**138**	**3.47**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.51	0.66	0.63	0.52
หญิง	92	3.44	0.60		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	46	3.33	0.59	ปานกลาง
หญิง	92	3.34	0.53	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.33**	**0.56**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	46	3.33	0.59	-0.08	0.93
หญิง	92	3.34	0.53		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.38	0. 49	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.46	0. 51	มาก
46 – 60 ปี	23	3.32	0. 51	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.42**	**0. 50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 **แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ**

ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.80	0.44
ภายในกลุ่ม	35.10	135	0.26		
รวม	**35.52**	**137**			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.40	0.74	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.55	0.64	มาก
46 – 60 ปี	23	3.34	0.52	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.47**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	1.19	0.30
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**59.07**	**137**			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.26	0.70	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.49	0.65	ปานกลาง
46 – 60 ปี	23	3.33	0.60	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.40**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี อยู่ในระดับปานกลางมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	0.76	1.74	0.17
ภายในกลุ่ม	59.40	135	0.44		
รวม	**60.92**	**137**			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.50	0.61	มาก
32 – 45 ปี	77	3.47	0.60	มาก
46 – 60 ปี	23	3.39	0.72	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.46**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี มีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลางมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.22	0.79
ภายในกลุ่ม	52.65	135	0.39		
รวม	**52.81**	**137**			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18 – 31 ปี	38	3.39	0.51	ปานกลาง
32 – 45 ปี	77	3.35	0.57	ปานกลาง
46 – 60 ปี	23	3.23	0.57	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.55**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 32 – 45 ปี และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีอายุ อายุ 46 – 60 ปี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.61	0.54
ภายในกลุ่ม	41.85	135	0.31		
รวม	**42.21**	**137**			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.38	0.49	ปานกลาง
ปริญญาตรี	62	3.47	0.52	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.38	0.52	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.42**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 **แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา**

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.59	0.55
ภายในกลุ่ม	35.10	135	0.26		
รวม	**35.40**	**137**			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.48	0.77	มาก
ปริญญาตรี	62	3.50	0.56	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.36	0.62	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.47**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.42	0.65
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**58.41**	**137**			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.21	0.71	ปานกลาง
ปริญญาตรี	32	3.52	0.62	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.51	0.59	มาก
รวม	**138**	**3.40**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.88	2	1.44	3.34	0.03*
ภายในกลุ่ม	58.05	135	0.43		
รวม	**60.93**	**137**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.21)	ปริญาตรี ($\overline{X}$ = 3.52)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.51)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.21)	-	0.30*	0.29
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.52)		-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.51)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.49	0.66	มาก
ปริญญาตรี	62	3.48	0.60	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.36	0.60	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.46**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.39	0.67
ภายในกลุ่ม	52.65	135	0.39		
รวม	**52.95**	**137**			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.32	0.47	ปานกลาง
ปริญญาตรี	62	3.39	0.62	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.27	0.54	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.55**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.49	0.61
ภายในกลุ่ม	41.85	135	0.31		
รวม	**42.15**	**137**			

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 ใช้สถิติ (F-test or One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.48	0.53	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.33	0.49	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.47	0.48	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.51	0.61	มาก
รวม	**138**	**3.42**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 **แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.75	3	0.25	0.99	0.39
ภายในกลุ่ม	34.84	134	0.26		
รวม	**35.59**	**137**			

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.58	0.62	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.42	0.73	มาก
15,001 - 20,000 บาท	40	3.45	0.62	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.54	0.48	มาก
รวม	**138**	**3.47**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.41	0.74
ภายในกลุ่ม	57.62	134	0.43		
รวม	**58.16**	**137**			

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.54	0.54	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.20	0.65	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.51	0.71	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.65	0.63	มาก
รวม	**138**	3.40	0.63	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.11	3	1.37	3.24	0.02*
ภายในกลุ่ม	56.28	134	0.42		
รวม	**60.39**	**137**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาทลงมา ($\overline{X}$ = 3.54)	10,001 - 15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.20)	15,001 - 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.51)	20,001 บาทขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.65)
10,000 บาทลงมา ($\overline{X}$ = 3.54)	-	-0.33*	-0.03	0.10
10,001 - 15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.20)		-	0.31*	0.44*
15,001 - 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.51)			-	0.14
20,001 บาทขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.65)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป บาท มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.44	0.66	มาก
10,001 - 15,000 บาท	58	3.38	0.58	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.58	0.60	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.52	0.76	มาก
รวม	**138**	**3.46**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มี15,001 - 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.93	3	0.31	0.79	0.49
ภายในกลุ่ม	52.26	134	0.39		
รวม	**53.19**	**137**			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	25	3.34	0.62	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	58	3.32	0.50	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	40	3.37	0.52	ปานกลาง
20,001 บาทขึ้นไป	15	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	**138**	**3.34**	**0.59**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยบุคลากรที่มี15,001 - 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมาคือ บุคลากรที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000 บาทลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.34 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.04	0.98
ภายในกลุ่ม	41.54	134	0.31		
รวม	**41.57**	**137**			

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

สมมุติฐาน	สถิติทดสอบ	โดยรวม	สภาพในการปฏิบัติงาน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
1. เพศ	t-test	0.69	0.94	0.44	0.52	0.93
2. อายุ	F-test	0.44	0.30	0.17	0.79	0.54
3. ระดับการศึกษา	F-test	0.55	0.65	0.03*	0.67	0.61
4. รายได้ต่อเดือน	F-test	0.39	0.74	0.02*	0.49	0.98

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.53 แสดงความถี่ (Frequency) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	12	1. ผู้บริหารควรกั้นห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทำงาน	10
2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่บางคน ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน	8	2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรรักกันและสมัครสมานสามัคคีปองดองกัน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน	7
รวม	**20**	**รวม**	**17**

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 37 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จำนวน 12 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุดคือ ผู้บริหารควรกั้นห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทำงาน จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.54 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล	16	1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	12
2. ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมและไม่ให้ความเสมอภาค ต่อบุคลากร	10	2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนสืบไป	10
รวม	**26**	**รวม**	**22**

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 48 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า มากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล จำนวน 16 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.55 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก	14	1. ควรจัดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีการปรึกษาหารือร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน	12
2. บุคลากรบางส่วนมีการแบ่งพรรคพวก ไม่มีความสามัคคี	8	2. ควรมีการจัดอบรมให้มีการรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ	6
รวม	**22**	**รวม**	**18**

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 30 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ บุคลากรไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก จำนวน 14 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด ควรจัดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีการปรึกษาหารือร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.56 แสดงความถี่ (Frequency) ของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน	14	1. ผู้บริหารเทศบาลเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของบุคลากรเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน	12
2. บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักหรือรถรับส่ง	10	2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้พนักงานจ้างหรือมีรถรับ – ส่งพนักงานจ้างตามความเหมาะสม	8
รวม	**24**	**รวม**	**20**

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จำนวน 44 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด คือ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน จำนวน 14 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของบุคลากรเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน จำนวน 12 คน

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า เรื่อง “บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล”รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่อง “บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันมากนัก” ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่อง "บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน” และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน เรื่อง “สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน” ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 214 คน โดยวิธีการเปิดตารางของเกรจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก โดยวิธีหยิบครั้งละ 1 ใบ และนำใบที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ และรับแบบสอบถามกลับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าทีเทสท์ (T - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test or One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact Findings) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีอายุ 32 – 45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีอายุ 18 – 31 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และมีอายุ 46 – 60 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมา คือข้อที่ 1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วย เหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง

กัน กัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่มีเพศ อายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เรียงลำดับดังนี้

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้บุคลากรขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรกั้นห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานจ้างเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำของเทศบาล ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จัดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีกิจกรรมร่วมกัน และให้มีสถานที่ในการเล่นกีฬาร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลกรในองค์การ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรเพิ่มขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของพนักงานเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแม้แต่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่ต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือลดลง พอใจต่อการปฏิบัติงานหรือไม่พอใจ หากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีความพอใจในการทำงานอันเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ก็จะเกิดประสิทธิภาพของงานด้วยอีก และสุดท้ายจะเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ณัฐพล ขันธไชย** ได้กำหนด

แนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์และเบิร์นส ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) สภาพการปฏิบัติงาน 2) ความเพียงพอของรายได้ 3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน 9) โอกาสความก้าวหน้า 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน 11) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 12) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน 16) สภาพความพึงพอใจในงาน 17) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน และ 20) สวัสดิการในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาบตำรวจสถาพร รัตนสุวรรณสิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เรื่องสภาพแวดล้อมนั้น มีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์บริเวณ และการจัดการสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **แน่งน้อย พงษ์สามารถ** ให้ลักษณะของสิ่งแวดล้อม คือ สถานการณ์ที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้อง หมายถึงเงื่อนไขของเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกของบุคคลเหล่านั้น และเงื่อนไขนี้เจ้าของพฤติกรรมอาจจะรับรู้ได้เองหรืออาจจะนอกเหนือความสามารถที่จะควบคุมได้ เงื่อนไขเหล่านี้อาจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์บริเวณและการจัดการสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน และ 2) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร รูปแบบของการฝึกอบรมและการบัญชา ชนิดของเครื่องล่อใจและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สาวิตรี ตันโยสิ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย จังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล

ด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะว่ารายได้หรือสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ที่จะได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เสนาะ ติเยาว์** ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นระจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน นอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชุมพล ภมรพล** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานและมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้การปฏิบัติงานหรือการทำงานออกในลักษณะที่ดีและมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิฑูรย์ สิมะโชคดี** ที่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อม ในข้อ 6. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกเพราะสิ่งต่าง ๆ ที่จะกล่าว

ต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเช่นกัน และสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจจะมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) สถานที่บริการต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น เพราะโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ บางแห่งตั้งอยู่ไกลจากตลาดหรือศูนย์การค้า ดังนั้นผู้บริหารควรจะคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เพื่อไว้คอยบริการพนักงาน 2) โรงอาหารบริการแก่พนักงาน ควรจัดห้องอาหารให้เหมาะสมกับสภาพของโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ หรือบริษัทฯ ตลอดจนราคาและคุณภาพของอาหารควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากฝ่ายบริหาร 3) บริษัทหรือโรงงานบางแห่งอาจจะต้องจัดเตรียมห้องประชุม ห้องรับแขก หรือห้องรับแขกสำหรับพนักงานไว้ด้วย 4) บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ควรให้มีห้องน้ำไว้สำหรับบริการพนักงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดอยู่เสมอ เนื้อที่ภายในห้องน้ำไม่ควรแคบจนเกิดไปและควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกพอสมควร 5) ควรจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กระดาษ ดินสอ และเครื่องมือ หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงานและบริเวณพื้นที่ในการทำงาน ไม่ควรคับแคบจนเกิดความพลุกพล่านและทำให้เสียสมาธิในการทำงาน หรือพื้นที่ในการทำงานกว้างเกินไปก็จะทำให้การติดต่อไม่สะดวก ต้องเดินไปหาและทำให้เสียเวลา 6) การอำนวยความสะดวกต่าง เช่น บริเวณที่จอดรถ บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจบริเวณอ่านหนังสือพิมพ์ บริเวณที่สูบบุหรี่ บริเวณสันทนาการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ความจำเป็นต่อการทำงานของคนงานทั้งสิ้น ควรจัดให้มีพื้นที่ให้พอเหมาะกับความต้องการ และ 7) ฝ่ายบริหารควรสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพสังคมของพนักงาน เช่น การหยุดพักการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อาจจะมีการพักในช่วงเช้าและช่วงบ่ายประมาณ ครั้งละ 10– 15 นาที ทั้งนี้เพื่อทำให้คนงานหรือพนักงานมีโอกาสได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานและมีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน หรืออาจจะพักผ่อนโดยการดื่มน้ำ สูบบุหรี่ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกสดชื่นและกระปรี้กระเปร่าต่องานที่จะทำต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สาวิตรี ตันโยสิ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย จังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมหรือบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้แก่บุคลากร และได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ได้มีการพบปะ พูดคุย ซึ่งขึ้นอยู่สภาพแวดล้อมขององค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ร่วมงานในกิจการต่าง ๆ สามารถกำหนดหรือ ระบบบริหารงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **แน่งน้อย พงษ์สามารถ** ที่ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นสิ่งแวดล้อมที่สังคมหรือองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะทางการเมือง ตลอดจนภาวะทางธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อกิจการขององค์กรนั้นโดยตรง เช่น อุตสาหกรรมการก่อสร้างจะมีผลกระทบมาจากอุตสาหกรรมซีเมนต์ เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และไม่สามารถควบคุมภาวะแวดล้อมนั้นได้ แต่การกระทำใด ๆ ขององค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงและเป็นส่วนผลักดันให้ภาวะชนิดนี้เป็นไปในทิศทางที่เป็นอยู่ เช่น ภาวการณ์ตลาด วิทยาการใหม่ ๆ ทางการผลิตหรือบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ภายใต้องค์กรชนิดเดียวกัน เช่น พ่อค้าผูกขาด กลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น และ 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยตรง เป็นสภาพแวดล้อมที่เจ้าของกิจการหรือองค์กร หรือผู้ร่วมในกิจการสามารถกำหนดหรือควบคุมได้ เช่น ระบบบริหารงาน ระบบการว่างจ้างความเสมอภาคในการทำงาน อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่นั้น มีเส้นทางที่สะดวกและง่ายต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน แต่สภาพแวดล้อมโดยรอบเทศบาลอยู่ติดทั้งชุมชนและแหล่งโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ อาจทำให้มีสิ่งมารบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือเป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ที่บุคลากรอาจจะได้รับในระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติงานหรือเวลาออกนอกสถานที่เพื่อปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชลธิชา สว่างเนตร** ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้ ทั้งลักษณะของงานอาชีพ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อความมั่นคงของตนในอนาคตข้างหน้า และเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง การได้มาปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้จึงทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่ามีความมั่นคงในอาชีพนี้ สามารถดำรงชีพอยู่รอดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ **วิชัย โถสุวรรณจินดา** ได้กล่าวถึง ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบ ความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) กิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ แต่ละอาชีพจะมีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกันไป เช่นอาชีพทนายความ มีกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด ความคิดโต้ตอบ โต้แย้ง ในเรื่องของกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม อาชีพนักแสดงมีกิจกรรมที่ต้องแสดงตามบทบาทสมมติที่ตนได้รับมาเป็นต้น แล้วนำกิจกรรมในแต่ละอาชีพมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน 2) ความรู้และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะต้องได้รับใบประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรวิชาชีพครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพนักการทูตต้องมีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทูต เป็นต้น ดังนั้น การประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ควรศึกษาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ 3) เครื่องแบบหรือชุดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องแบบข้าราชการทหาร ตำรวจ พยาบาล ต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคลิก ภาพของตนหรือไม่ 4) สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในสถานที่แบบใด งานในร่มหรืองานกลางแจ้ง งานประจำสำนักงานหรืองานที่ต้องออกไปติดต่อนอกสถานที่ ลักษณะงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้ 5) อุปกรณ์และเครื่องมือ เป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานตามลักษณะอาชีพนั้น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน โดยผู้ที่จะประกอบอาชีพดังกล่าวต้องศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าวให้เข้าใจและสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ก็จะมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การเดินทาง ระยะทางจากที่พักกับที่ทำงานใกล้ - ไกลกันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางหรือไม่ เช่น ไม่มีรถโดยสารประจำทาง รถติด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากด้วย และ 7) ค่าตอบแทน คือรายได้จากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่ และเป็นรายได้แบบเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน รายได้จากยอดขายสินค้าหรือบริการโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นแล้ว ให้นำมาพิจารณาถึงความมั่งคงของอาชีพ อาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาลแต่ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าพนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนความก้าวหน้าของงานนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถระในการทำงานของแต่ละบุคคล อาชีพพนักงานธนาคารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้หากมีความรู้และความสามารถเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีบริษัท ห้างร้าน และโรงงานอีกจำนวนมากที่มีธุรกิจขนาด

ใหญ่และมีความมั่นคงทางธุรกิจ ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วารี ศิริจักรพงษ์** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ได้รับการพัฒนาทักษะ หรือเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลกรมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน และจากเพื่อนทำงานด้วยกัน หรือหาได้จากการศึกษาให้สูง ๆ ขึ้นไป เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป ด้วยการเลื่อนขั้น มีรายได้ที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อรุณ รักธรรม** ที่ได้ให้ความหมาย การที่องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่ และยังได้อธิบายว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลกรได้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และนำมาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เสนาะ ติเยาว์** ได้กล่าวว่า เป้าหมายของคุณเพื่อให้ประสบความสำเร็จ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่คุณจะพัฒนาความรู้เรื่องงานอย่างเดียวคงไม่พอเสียแล้ว คุณจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้คนรอบข้างเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่ เต็มใจพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเส้นทางของ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน และสร้างโอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้ 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน 3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต 4) ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน 5) องค์กรควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้สามารถเติบโตในท้องถิ่นได้ (มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น) และ 6) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกันเป็นอย่างดี และมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้มีความสุขกับการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมเดช อรัญทอง** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันเป็นอย่างดี ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ **เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)** ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์เรียกว่า ทฤษฎี อี. อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคลายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่ว่ามนุษย์ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่

ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และมีกิจกรรมร่วมกันและรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม และมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์** ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี" ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมีการดำเนินการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ดีและเหมาะสม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มและสามารถลดค่าครองชีพจากสวัสดิการที่ได้รับ นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อมร หนุมาศ** ให้ความเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากกรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้ในระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาบตำรวจสถาพร แสงไพฑูรย์** ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย" ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านเงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมหรือบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์ในด้านอื่นๆให้แก่บุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมพงษ์ เกษมสิน** กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนก็ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ดี

จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิธิโรจน์ กองแก้ว** ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและรายได้ของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อาจทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร แต่บุคลากรก็ยังคาดหวังวันข้างหน้าว่าจะได้รับการพิจารณาผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี เงินโบนัสประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เสนาะ ติเยาว์** กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นระจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the Job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เรืองศักดิ์ ทองเจริญ** ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา" ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานได้นั้น เพราะปัจจุบันเพศหญิงและชายมีความเสมอภาคกัน มีการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารของหน่วยงานไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกชายหญิง ที่เพศชายทำได้หญิงก็ทำได้ การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทั้งสองเพศต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน จึงส่งผลให้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิเชียร ภาโนมัย** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่มีอายุต่างกันไป มีความสุข มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่วงอายุ แต่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รุ่งทิวา ทาจันทิพย์** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มี อายุ และอายุราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่ที่ระดับการศึกษาของบุคลากร แต่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานหรือการทำงานแล้วมีความสุขในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่ที่ระดับการศึกษา และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่สามารถชี้วัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากในการรับบรรจุบรรจุเข้ารับราชการได้มีการกำหนดคุณวุฒิการศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่ตรงตามวุฒิการศึกษา ต่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวนีย์ เทพสุภาชัย** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ถึงแม้จะมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แต่การปฏิบัติงานหรือการทำงานของบุคลากรก็ไม่แตกต่างกัน เพราะว่ารายได้เป็นสิ่งที่สำคัญในดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ถ้าบุคลากรมีรายได้ไม่พอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหรือการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ตะวัน ศิลป์ประกอบ** ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิธิโรจน์ กองแก้ว** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะประเด็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดังต่อไปนี้

1) ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร เรื่องสภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะว่าสภาพแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะคอมพิวเตอร์ เก้าอี้ เป็นต้น ตลอดจนการจัดการสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร ให้ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานเต็มความสามารถและด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งลักษณะของงานอาชีพ ค่าจ้างและสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป และการที่เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่หน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง จึงทำให้มีผู้ที่มีความต้องการมาบรรจุเป็นข้าราชการที่เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่เป็นจำนวนมาก จึงเกิดการแข่งขันสูง ดังนั้นหากมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมานาน ได้สิทธิบางประการในการบรรจุเป็นข้าราชการ จะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนนี้ได้

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ มีความสัมพันธ์และเป็นมิตรที่ดีต่อกันเป็นต้นทุนเดิมอยู่แล้ว มีการรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีม หากมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทั้งรายได้และสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะรายได้หรือสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่จะได้รับความสะดวกสบาย มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทั้งรายได้และสวัสดิการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ที่มีต่อการพัฒนาองค์กรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

โกวิทย์ พวงงาม (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : ส่วนท้องถิ่น.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2539). **การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพล ขันธไชย. (2517). **การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ติน ราชพฤทธิ์. (2539). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. (2519). **จิตวิทยาอุตสหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548). **อปท. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2542). **ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2537). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). **เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาการบริการหน่วยที่ 8-15**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

วิจิตร อารยกุล. (2544). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : เจริญผล.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). **ความลับขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมนิติ จำกัด.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). **เออร์กอนอมิคส์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ควงกมลสมัย จำกัด.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2549). **ขวัญในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). **พฤติกรรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

เสนาะ ติเยาว์. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิสิทธิ์ หนุนภักดี (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป**, กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรสา รัตนอมรภิรมย์. (2550). **กุญแจสู่พนักงานชั้นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : ไอ เอ็ม บุ๊คส์ จำกัด.

อรุณ รักธรรม. (2522). **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

อารี เพชรผุด. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานค : โอเดียนสโตร์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). **หลักบริหารการศึกษาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : อนงค์การพิมพ์.

2) บทความจากวารสาร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, วารสารเศรษฐกิจและสังคม, ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2550) : 52 – 55

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. “ความเครียดหรือสนุกกับงาน”. วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 43 กรกฎาคม - กันยายน 2529.

3) เว็บไซต์

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่. (2560). **ประวัติเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่**. สืบค้น 15 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก. : http://www.omyai.go.th/profile.html.

www.thaivi.com (การลงทุนด้วยหุ้น), www.aimc.or.th (การลงทุนผ่านกองทุนต่าง ๆ) และ www.tsi-thailand.org ให้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาข้อมูลการลงทุนอย่างชาญฉลาด

4) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

กฤตกร ชลวิสุทธิ์,ร.อ. (2544). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบินกองทัพอากาศ”. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2548). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดา ผดุงนานนท์. (2558). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุติมา มาลัย. (2538).“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเครือสมิติเวช”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุมพล ภมรพล (2558). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2550). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรฉัตร กินบุญ (2545). “เรื่องขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์”. **วิทยานิพนธ์กศม**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิธิโรจน์ กองแก้ว (2556). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญชวน วงศ์ชา. (2539). “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด ส.ป.ช. และสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพโรจน์ ส่งทอง. (2535). “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาวดี คชสวัสดิ์ (2554). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เมตตา คันธา. (2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งทิวา ทาจันทิพย์ (2554). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เรืองศักดิ์ ทองเจริญ (2554). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง จังหวัดสงขลา”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ลัดดา แสนงเมือง. (2548). “ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารงานทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารี ศิริจักรพงษ์ (2553). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิเชียร ภาโนมัย (2554). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิลาสินี สุวรรณภาพ. (2548). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิสา โรจรุ่งสัตย์. (2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา.

ศิริรัตน์ พลอยศรี (2554). “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาพร รัตนสุวรรณสิริ, ดาบตำรวจ. (2558). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สถาพร แสงไพฑูรย์, ดาบตำรวจ. (2554). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเดช อรัญทอง (2556). “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สาวิตรี ตันโยสิ (2552). “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลด่านซ้าย จังหวัดเลย”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ เทพสุภาชัย (2549). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมร หนุมาศ. (2536). “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

อุบลรัตน์ เปียจำปา. (2550). “ปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์W. **การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของ เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

5. เอกสารอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

สาธารณสุข, กระทรวง กรมอนามัย กองอาชีวอนามัย. (2536). คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา)



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. **พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ**

การศึกษา	ศน.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)
	ร.บ. (เทคนิคและทฤษฎีทางรัฐศาสตร์)
	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ตำแหน่งปัจจุบัน	คณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. **รศ. ดร. ศรชัย ท้าวมิตร**

การศึกษา	Ph.D. (Political Science)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. **นางรัชนีวรรณ สินธุวงษ์**

การศึกษา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับ7)
	เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๐๔ **วันที่** ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ

ด้วย นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง **"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"** (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมายังท่าน เพื่อขอความเมตตานุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ,ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มมร
๖ มี.ค. ๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๐๕ **วันที่** ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ. ศรชัย ท้าวมิตร

ด้วย นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง **"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"** (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความเมตตานุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ,ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๗๗

๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางรัชนีวรรณ สินธุวงษ์

ด้วย นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง **"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"** (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร.)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๘๗

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายไชโย เหลืองมาตรฐาน นายกเทศมนตรีตำบลนครชัยศรี อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

ด้วย นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี เลขประจำตัว ๕๘๖๐๑๕๐๓๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง **"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"** (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑโฒ, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นฐ.ลุกมาน ฮีนฟ้าอ่อน)

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๘๖

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล

เจริญพร นายทศพล รอดรัตนาทูล นายกเทศมนตรีตำบลอ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม

ด้วย นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง **"ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม"** (THE MORALE TO WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT OMYAI MUNICIPALITY SUB-DISTRICT, SAMPRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑโฒ, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

(นางสาวศิริพูน ปุณฑริกพงษ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

--------***------

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2. การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) เพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

3. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ

4. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสะดวกในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

5. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอ้อยใจ โอดคำดี

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....1.. ...2.. ...3

1. เพศ

1. ( ) ชาย 2. ( ) หญิง ☐ 4

2. อายุ ☐ 5

1. ( ) 18 – 31 ปี
2. ( ) 32 – 45 ปี
3. ( ) 46 – 60 ปี ☐ 6

3. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ( ) ปริญญาตรี ☐ 7
3. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

1. ( ) 10,000 บาทลงมา
2. ( ) 10,001 - 15,000 บาท
3. ( ) 15,001 - 20,000 บาท
4. ( ) 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

5 มีค่าเท่ากับ มากที่สุด
4 มีค่าเท่ากับ มาก
3 มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
2 มีค่าเท่ากับ น้อย
1 มีค่าเท่ากับ น้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน						
1.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง เอื้อต่อการทำงาน						☐ 8
2.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม						☐ 9
3.	หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่						☐ 10
4.	หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน						☐ 11
5.	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้ บริการ						☐ 12
	2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ						
6.	หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น						☐ 13
7.	ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึก อบรม						☐ 14
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน						☐ 15

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						☐ 16
10.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม						☐ 17
	3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
11.	ท่านมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน						☐ 18
12.	เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						☐ 19
13.	มีการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน						☐ 20
14.	ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน						☐ 21
15.	มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี						☐ 22
	4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
16.	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ						☐ 23
17.	ค่าตอบแทนจากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ						☐ 24
18.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						☐ 25
19.	บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน						☐ 26
20.	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม						☐ 27

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

.....

.....

.....

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

อ้อยใจ โอดคำดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง
ขวัญและกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

.....

คำชี้แจง

ทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	รูปที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน						
1.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ						
6.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
11.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
12.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
13.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
14.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	รูปที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
15.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
16.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
17.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
18.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
19.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
20.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี่ และมอร์แกน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี่ (Krejcid และ มอร์แกน (Morgan)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	150	108	460	210	2,200	327
15	14	160	113	480	214	2,400	331
20	19	170	118	500	217	2,600	335
25	24	180	123	550	226	2,800	338
30	28	190	127	600	234	3,000	341
35	32	200	132	650	242	3,500	346
40	36	210	136	700	248	4,000	351
45	40	220	140	750	254	4,500	354
50	44	230	144	800	260	5,000	357
55	48	240	148	850	265	6,000	361
60	52	250	152	900	269	7,000	364
65	56	260	155	950	274	8,000	367
70	59	270	159	1,000	278	9,000	368
75	63	280	162	1,100	285	10,000	370
80	66	290	165	1,200	291	15,000	375
85	70	300	169	1,300	297	20,000	377
90	73	320	175	1,400	302	30,000	379
95	76	340	181	1,500	306	40,000	380
100	80	360	186	1,600	310	50,000	381
110	86	380	191	1,700	313	75,000	382
120	92	400	196	1,800	317	100,000	384
130	97	420	201	1,900	320		
140	103	440	205	2,000	322		

ภาคผนวก ช

ความเชื่อมั่นแบบสอบถามItem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	72.7333	196.8230	.7340	.9619
a2	72.6000	198.8690	.7099	.9622
a3	72.6333	195.2057	.7530	.9617
a4	72.3333	202.8506	.6130	.9633
a5	72.4000	203.1448	.6412	.9630
b1	72.5667	190.1851	.8409	.9605
b2	72.6333	191.1368	.8472	..9604
b3	72.6000	194.2483	.7403	.9619
b4	72.6667	194.2299	.8158	.9609
b5	72.4000	193.0759	.7887	.9612
c1	72.5000	196.0517	.7912	.9613
c2	72.4667	196.7402	.7764	.9614
c3	72.3667	205.6195	.4169	.9654
c4	72.5333	193.9126	.7422	.9619
c5	72.4667	196.6023	.7472	.9618
d1	72.5333	196.6023	.7561	.9617
d2	72.7667	195.6333	.6921	.9625
d3	72.4667	192.5333	.8764	.9601
d4	72.5000	195.0862	.7956	.9612
D5	72.8000	192.0276	.7462	.9619

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items	N of Case
.961	20	30

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : อ้อยใจ โอดคำดี

วัน เดือน ปี เกิด : 13 พฤศจิกายน 2535

ภูมิลำเนา : 91/1 หมู่ที่ 14 ตำบลบึงมะลูวิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่อยู่ปัจจุบัน : 91/111 หมู่ที่ 5 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษา

พ.ศ. 2551 : มัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนบึงมะลูวิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

พ.ศ. 2554 : มัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนบึงมะลูวิทยา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

พ.ศ. 2558 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)

พ.ศ. 2558 : เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ร.ม.)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สาขารัฐศาสตร์การปกครอง