



**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

**การค้นคว้าอิสระ
ของ
สุนันทา แฉล้มไธสง**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**MORALE IN OPERATION OF THE PERSONNEL UNDER HINKHON
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN LAMPLAIMAT DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE**

Sunantha Chalaemthaisong

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

November 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	สุนันทา แฉล้มไธสง		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.คำภีรภาพ อินทะนุ	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน คือ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ หัวหน้าส่วนการงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ ได้แก่ คำถามแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น 0.9314 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความเพียงพอของรายได้

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนให้
ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานตามตำแหน่งนั้น ๆ อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ควรพิจารณา
ขั้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส และควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อจนครบ
ทุกคน ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Morale in Operation of the Personnel under Hinkhon Subdistrict Administrative Organization in Lamplaimat District, Buriram Province

AUTHOR Sunantha Chalaemthaisong

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan	Major Advisor
Dr.Kampeeraphab Intanoo	Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the morale in operation of personnel under Hinkhon Subdistrict Administrative Organization in Lamplaimat District, Buriram Province in 6 aspects: income sufficiency, position advancement, superior relation, colleague relation, knowledge and ability appropriateness in position operation, and working satisfaction. The samples were all 31 people including heads of departments, staff, permanent staff, contract staff, and general staff. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire including checklist, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.9314. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The findings were as follows:

1. The morale in operation of personnel under Hinkhon Subdistrict Administrative Organization in Lamplaimat District, Buriram Province as a whole was at a high level. When considering at each aspect, it was found that the position advancement was at a moderate level ; whereas, the rest aspects were at high levels. The knowledge and ability appropriateness in position operation was reported as the highest mean score, followed by superior relation while the position advancement was reported as the lowest mean score.

2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were that the superiors should support the advancement of staff who sacrificed to work in various jobs competently, followed by the salary rate should be increased fairly and transparently, and the personnel should be supported the scholarship for further higher education.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และ ดร.คำภีรภาพ อินทะนุ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร. ผดุงชาติ ยงดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ดร. กระพัน ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณทุนการศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีกำลังใจทำการค้นคว้าอิสระ โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ และสามารถผ่านพ้นไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บुरพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

สุนันทา แฉล้มไธสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	6
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
การเสริมสร้างขวัญและมาตรการในการตรวจสอบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	22
การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล.....	29
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	57
วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	62
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	74
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	78
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึก ในด้านต่าง ๆ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้านและรายข้อ.....	51
3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	56

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow).....	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรีย
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนนั้น ผู้บริหารย่อมต้องบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย การบริหารงานจะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของบุคลากรในองค์กร ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานนั้น จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ในการทำงานนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือมากจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางกลับกันถ้าบุคลากรในองค์กรอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ดีหรือน้อย จะทำให้บุคลากรกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถ้อยกันและกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด ดังนั้น การศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด จึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กรเพื่อนำผลการศึกษามาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะมีกำลังใจทำงานมุ่งมั่นจนงานสำเร็จ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ดีหรือสูงอยู่เสมอ (วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 1 - 2)

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามได้เงื่อนไขของกฎหมายพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหลักการและสาระสำคัญหลักในบางเรื่องส่งผลให้การปฏิบัติงานยังขาดความคล่องตัวในการ

บริหารงานบุคคลเท่าที่ควร ดังนั้น ในการดำเนินการจึงเกิดปัญหา อุปสรรค และความล่าช้าอยู่บ้าง นอกจากนี้ ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนก็ประสบปัญหาขาดความคล่องตัว เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ และมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับด้านขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านบุคลากร ในหน่วยงานให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานตลอดจน การปรับปรุงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน

จากการบูรณาการตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์
โตจินดา. 2543 : 254 - 255) ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความพึงพอใจของรายได้
- 1.2 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- 1.6 ความพอใจในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 31 คน (ที่ทำการองค์การบริหารส่วน
ตำบลหินโคน. 2554 : 12 - 13)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์
ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ขวัญและกำลังใจ** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจและอารมณ์ที่มีผลต่อ
ความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน องค์การต่าง ๆ
จำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถ
ปฏิบัติงานในหน้าที่และตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะ
แสดงออกทางพฤติกรรมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น
ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่
รอบตัวเรา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคคลนั้น ปัจจัยซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ใน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับช่วยให้รายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ไม่จำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ

2.2 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา การมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นกันเอง การมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน คอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ทำงานจนเต็มความสามารถ ให้ความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่ ให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนและยินดีสละเวลาให้เสมอเมื่อต้องการ

2.5 ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่มีความกดดันสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.6 ความพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่มีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน งานที่ได้รับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ พอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป พอใจในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในปัจจุบัน

3. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในที่ทำกรองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าส่วนการงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. การเสริมสร้างขวัญและมาตรการในการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของคนเป็นเรื่องที่นักวิชาการได้ศึกษากันมานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อมีการพัฒนาในหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อนอื่นใด เพราะผลงานของการทำงานจะสำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ จะได้รับการบำรุงขวัญมากน้อยเพียงใด ถ้าหาก “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ได้ได้รับการบำรุงขวัญไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดี และขาดความรับผิดชอบ แล้วงานในหน้าที่หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สารร. 2526 : 280 ; อ้างถึงใน คทายุทธ์ วิรุณพันธ์. 2553 : 8)

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

สำหรับการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวกับคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร (2554 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญและกำลังใจ” ไว้ว่า “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้ 2 คำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” มีความหมายดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวล นัยมกัณว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น และกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

คำว่า ขวัญและกำลังใจ มีความหมายเดียวกันซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษ คือ Morale คำนี้ได้มีนักวิชาการและผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 341 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่างขวัญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เสนาะ ตีเยาว์ (2535 : 293) ได้ให้ความหมาย ขวัญ หมายถึง สภาพทางใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ

อรุณ รักธรรม (2522 : 205 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือ วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ภิญโญ สาร (2526 : 280 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารแต่ละคนจะละเลยไม่ได้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 161 ; อ้างถึงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ. 2544 : 8) ได้ให้ความหมายว่า “ขวัญ” คือ สภาวะจิตใจและอารมณ์ที่กระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีต่อตัวบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ขวัญจึงสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) โดยทั้ง 2 ประการนี้เกี่ยวพันกันอย่างแยกไม่ออก ซึ่งหากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นย่อมมีขวัญของแต่ละบุคคลสูง และหากที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำที่นั่นก็จะมีขวัญของแต่ละบุคคลต่ำตามไปด้วย

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 158 - 159) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นสภาพของจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น

สุเมธ แสงนิมนวล (2539 : 89) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ คือสภาวะความรู้สึก อารมณ์ จิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน

อุดม สารรัตน์ (2540 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้นความหวังความกล้า ความเชื่อมั่นขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 132) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นรากฐานของ สภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและ กำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจการทำงานให้แก่องค์กรถ้า สมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่อผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ ประสบผลสำเร็จ

มิลตัน (Milton. 1981 : 151 - 152 ; อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข. 2544 : 4) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจคือ ทัศนคติความพอใจโดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เมตตา คันธา (2545 : 9) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญก็คือ ความรู้สึก ความตั้งใจ และจิตใจที่เป็น การกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่มสอดคล้อง กับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

เดวิส (Davis. 1951 : 533 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา. 2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ กำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความ กระตือรือร้น อารมณ์ คาคหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงานและต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

ไนโกร (Nigro. 1963 : 383 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ คือทัศนคติของบุคคลแต่ละบุคคลและกลุ่มที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และที่มีต่อความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดขององค์กร

จากความหมายของขวัญและกำลังใจ ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงลักษณะท่าทีที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ จะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของ

บุคคลนั้น ซึ่งหากลักษณะขวัญและกำลังใจที่ดี จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน การดำเนินงานเรียบร้อย ไม่ผิดพลาด ไม่มีความขัดแย้ง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ ในการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงาน และหากองค์กรใดที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับ บัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ง่าย

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร มีสิ่งที่มองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน นั่นก็คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เช่น ความตั้งใจและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ มีผู้เข้าร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมาก ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำมักแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ เช่น การมาปฏิบัติงานสาย ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้ง การปฏิบัติงานเกิดความเฉื่อยชา ผลงานลดลง และมีอัตราการเข้าออกสูง ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรทำงานด้วยดีหรือไม่เพียงใด ซึ่งเรื่องความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ เดวิส (Davis. 1967 : 59) กล่าวว่า ขวัญอาจเทียบได้กับสุขภาพ กล่าวคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจมีความหมายได้ทั้งทางสูงและต่ำ เช่นเดียวกับสุขภาพที่มีความสำคัญต่อร่างกายเพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญเช่นเดียวกับสุขภาพ ดังนั้น หากขวัญและกำลังใจเสื่อมก็จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่และรักษาเช่นเดียวกับสุขภาพ สุขภาพจะดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละบุคคลนั้น ส่วนขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและความอ่อนไหวของคนเรา

เดวิส (Davis. 1951 : 416 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ ประสารแสง. 2542 : 12) ได้สรุปความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มิต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 : 20 ; อ้างถึงใน วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. 2542 : 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพอสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพลังสามัคคี สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529 : 120 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเรารู้สึกว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานของเราก็จะมีความมั่นคงก็วัดได้ด้วยขวัญของคนทำงาน ขวัญในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงาน ความสามัคคีของคนในหน่วยงานการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดีและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ตามที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี หรืออาจจะไม่ดีก็ได้ ผลของงานจะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงหรือต่ำ จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญเช่นเดียวกับสุขภาพ สุขภาพจะดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละบุคคล ส่วนขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และความอ่อนไหวของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ฉะนั้น ขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารทั้งหลาย ย่อมต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเองมีขวัญและกำลังใจดี เพื่อประสิทธิภาพของงาน แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับว่าการสร้างขวัญและกำลังใจมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารจะบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้น ได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่จะเกิดขึ้น ได้จากการพัฒนามาตลอดเวลายันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสถานที่ขององค์กร เป็นต้น (อุทัย หิรัญ โท. 2520 : 17 ; อ้างถึงใน คทายุทธ์ วิรุณพันธ์. 2553 : 13)

การยกระดับขวัญและกำลังใจทำได้โดยการควบคุมดูแลให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่หลายด้าน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ต่างกัน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 222 - 223 ; อ้างถึงใน บัญชา สมบุญ. 2547 : 18) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
2. ความพอใจหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงาน
4. การให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี
5. สภาพของการปฏิบัติงาน
6. สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและใจ

สุชน จุฑาทิพย์ (2515 : 88 ; อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548 : 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการว่าประกอบด้วยความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน รายได้ของนักวิชาการ การสื่อข้อความในหน่วยงาน ความอุทิศตนเพื่องาน

ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ในด้านการปฏิบัติงาน สภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือ และประสานงานระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในสภาพการทำงานและความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ เหตุผลในการปฏิบัติงานและความรังเกียจเคียดแค้นจากผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการท่าน ต่าง ๆ สามารถพิจารณาได้ว่ามีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานได้ ดังต่อไปนี้

โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 214 - 218 ; อ้างถึงใน บุญชวน วงศ์ษา. 2539 : 9) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุด งาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางด้าน จิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น

กิลล์เมอร์ (Gillmer. 1987 : 380 - 384 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 12 - 13) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความ ปลอดภัยจากการทำงาน

2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมี โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง ๆ

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความ พอใจต่อ สถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายเดือน ค่าล่วงเวลา

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับ ความต้องการ ความรู้ความสามารถและความถนัด ก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือ ไม่พอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการยกย้ายไป ยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ

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

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition) ได้แก่ ความเหมาะสมของเสียง สี แสงสว่าง และระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะ

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

บาร์นาร์ด (Barnard. 1982 : 142 - 149 ; อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. 2545 : 13 - 14) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งของหรือวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง หรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดี ๆ หรือสูงขึ้น
3. สถานภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
6. สภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถและทัศนคติของบุคคล ซึ่งหมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี

อุทัย หิรัญโต (2531 : 162 - 163 ; อ้างถึงใน คทายุทธ์ วิรุณพันธ์. 2553 : 16) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง เข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมี

ชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่หากวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันแล้ว ขวัญของลูกน้องก็ตกต่ำ

2. การมอบหมายงาน กล่าวคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญของเขา แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจตรงกับความถนัด เขายอมทำด้วยความพอใจ และมีความสุขกับงาน ขวัญในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัยเช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสบายใจ ไม้รู้สึกรำคาญ ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดความสะอาดสวยงาม ผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดความตั้งใจในการทำงาน

4. ระบบการวัดผลสำเร็จในงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด

5. โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตามปกติทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้นโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ และทำลายขวัญของเขาไปในที่สุด

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับรู้ในความคิดของเขา โดยการได้รับบำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ จะทำให้เขามีกำลังใจดี ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัดและเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ นั้น พอสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คน ในสังคมทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีได้โดยมีความสมัครใจ และมีความสุขในการทำงาน รวมถึงให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากทำงานนั้น เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะละเลยเสียมิได้ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ จะทำอย่างไรให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกสบายใจ และเต็มใจทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่าอะไร คือสิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจ การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าองค์กรใด มีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจให้แก่บุคลากรได้มาก บุคลากรในองค์กรย่อมมีขวัญในการทำงานมากเช่นกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น

การเสริมสร้างขวัญและมาตรการในการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักและไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจและต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

ระวีง เนตร โพธิ์แก้ว (2542 : 133 - 138) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มชนเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดีผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่จะทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการล่าเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่มถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อการดำเนินงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากันผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบอຍครั้งที่คนงานโรงงานอุตสาหกรรมประท้วงหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรง สาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือความรักเคารพนับถือยกย่องให้เกิดดีซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมอบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนหรือการันทนาการ

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะและวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารต้องสำรวจอยู่เสมอว่าได้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจไว้เพียงพอหรือไม่ และต้องมีการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตามที่คิดว่าเหมาะสมกับหน่วยงาน แต่ขวัญเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล การที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคคลไม่อาจวัดและ

ประมาณเป็นหน่วยด้วยเครื่องชั่งได้

วิญญู อังคนารักษ์ (2537 : 14 - 16 ; อ้างถึงใน เมตตา คันทา. 2545 : 13) ได้เสนอแนวคิดในการที่จะเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร ไม่ใช่จะเลิกล้มเสียเมื่อไรก็ได้

2. สถานที่ทำงานดี สถานที่ทำงานดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากยิ่งขึ้น

3. โอกาสในการที่จะก้าวหน้า คนเรามีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าทำงานอะไรก็ตาม ไม่เพียงแต่เงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ต้องคำนึงถึงว่างานนั้นจะมีอนาคตก้าวหน้าไปได้ไกลเพียงใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

4. วัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์ยิ่งกว่างานอีกอย่างหนึ่งแล้วคนย่อมพอใจที่จะทำงานที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นกว่า

มาตรการในการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งของ ฉะนั้น การที่จะวัดระดับขวัญและกำลังใจได้จึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์กร เช่น สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น ดังนี้

เสนาะ ดิเยาว์ (2527 : 300 - 301 ; อ้างถึงใน ทิพย์ประภา ทองสี. 2551 : 15 - 16) ได้เสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีที่สำคัญอยู่ 4 วิธีคือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้วการสังเกตอาจจะโดยอาศัย การร่วมสนทนา หรือสังเกตการณ์จากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคน

อาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการเสแสร้งทำ

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัด ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเอง ได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะทำเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการ สัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้การบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมี แบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาก่อนหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าที ของขวัญและกำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก มาทำ การสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยม ทำกัน ควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริงเนื่องจากจะ รู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถาม จะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีวัตถุประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร แต่วิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

4. การเก็บบันทึก (Record Keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก ถ้ามีการ เก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ พนักงาน เกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์หรืออื่น ๆ เพื่อ ใช้เป็น หลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของงานเพราะการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและ ความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหาร รวมถึง การตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสมัครใจ ความ ตั้งใจ การอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขกับการทำงาน เพื่อผลสะท้อนกลับอันเป็นประโยชน์ต่อ องค์กร โดยตรงนั่นเองนอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร เป็นที่ทราบกันดีว่าการบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร ในฐานะที่เป็น ทรัพยากรการบริหารที่มีค่ามากที่สุด แทนที่จะถือว่าบุคคลเป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพของ องค์กรเท่านั้น ซึ่งเป็นการบริหารงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนิน ไปสู่ความ

สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้พยายามคิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ และนำมาใช้ในการสร้างแนวทางการจูงใจที่ตรงกับความต้องการของคนที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้กล่าวถึงดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35 - 47) ได้เสนอพื้นฐานทางความคิดไว้ 2 ประการก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีว่า ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สอง ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คือ คล้ายกันไปทุกวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน นั่นคือเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจึงจะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิ และความต้องการทางเพศ โดยปกติองค์การจะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ โดยที่ความต้องการทางสังคมและความรัก เป็นความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานต่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม
4. ความต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่อง ความต้องการขั้นนี้ คือ ความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความต้องการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเองตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความปรารถนาความสำเร็จในชีวิตที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำในสิ่งที่ตนคิดว่ามีความสามารถที่จะเป็นหรือจะทำได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายในชีวิต และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว ก็จะกำหนดเป้าหมายใหม่ที่ท้าทาย

ยิ่งกว่าเดิม ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

อธิบายเป็นภาพประกอบแสดงถึงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ขั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่มากมายไว้เป็นลำดับขั้น โดยได้จัดความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงไว้ในกลุ่มความต้องการระดับต่ำ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นกลุ่มความต้องการระดับสูง ความต้องการระดับต่ำเป็นความพอใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เบี้ยบำนาญ แต่ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจภายใน เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น และหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพอใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบในงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน และความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับสภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจสรุปได้ว่า บุคคลมักจะมีความต้องการ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่กิจการงาน ความมั่นคงของชีวิต สภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การยอมรับในสังคม ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม เป็นงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1940 : 7 ; อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2536 : 51) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ดังนี้

1. ต้องการความมั่นคงในการทำงาน (Security)
2. ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ต้องการมีโอกาสดความก้าวหน้า (Opportunity)
4. ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ (New Experience)
5. ต้องการมีเสรีภาพ (Freedom) ในการทำงาน
6. การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือหน่วยงาน (Belonging)

ความต้องการเหล่านี้แมคคลีแลนด์ กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนทำในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความรุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 313 - 315) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่เสนอแนะความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย สองแนวคิด คือ

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮร์ซเบอร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ เฮร์ซเบอร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่

พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยเชิงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเป็นปัจจัยหรือตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพวกเขา ในการบริหารงานองค์การไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์การ แต่องค์การก็สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อขจัดข้อขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์ประกอบที่แตกต่างกัน แต่องค์ประกอบทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และมีส่วนเกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวกันบ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยคำจูงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง โดยปัจจัยคำจูงนี้จะเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมของงาน แต่ปัจจัยเชิงใจจะช่วยสนองความต้องการอยากจะมีหรืออยากจะทำอะไร จะเกี่ยวพันกับตัวงานที่มนุษย์ทำ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจหากได้รับการสนองตอบความต้องการก็จะมีความตั้งใจปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตย แยกตัวเป็นอิสระไปจากประเทศเป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดองค์การที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 12 - 13) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชน ๆ หนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีสิทธิ ตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2541 : 33) ให้แนวคิดว่าการบริหารท้องถิ่น หมายถึง การที่ รัฐบาลในส่วนกลางให้หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชน ของตนเอง หากรัฐบาลในส่วนกลางมอบอำนาจให้แก่ข้าราชการประจำหรือมอบอำนาจให้ หน่วยงานของรัฐไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคหรือในชนบท เช่นนี้ไม่เรียกว่าเป็นการบริหาร ท้องถิ่น แต่ความเป็นอิสระของหน่วยการบริหารท้องถิ่นจะมีมากจนถึงขนาดที่เป็นอิสระ โดยไม่ ขึ้นกับรัฐบาลในส่วนกลาง ในเวลาเดียวกันเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินการไปได้จึงจำเป็นต้อง มีหน่วยการบริหารท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนส่วนร่วมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ประชาชนมีสิทธิในการปกครองตนเองในเรื่องของท้องถิ่น โดยรัฐบาลมี หน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้ มีข้อจำกัด

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 9) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินการ ภายใต้อำนาจของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองส่วน ท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2545 : 27) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การเป็นประชาธิปไตยที่ท้องถิ่นนั้น ต้องเน้นการที่ประชาชนปกครองตนเองโดยทางตรง ให้มากขึ้น คือ ประเทศไทยเป็นประชาธิปไตย เน้นการเลือกผู้แทน แต่ประชาธิปไตยของท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง

จากคำกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่อยู่ ภายใต้อำนาจการปกครองระดับประเทศไทยที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับ มลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบ

ขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นของรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองจึงสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 27 - 29)

1. การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองที่ตนอาศัยอยู่ อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนมีดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ได้รับเลือกเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง หัวใจของการปกครองท้องถิ่นประการหนึ่งคือ การปกครองตนเองไม่ใช่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองก็คือ การปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากจะได้รับการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ

3. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินการพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้นจะต้องเริ่มมาจากการช่วยตนเองของท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหยิบบิ้นให้

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศไทยในอนาคต หน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้งการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ในการปกครองโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนของตนเอง นักวิชาการจำแนกวัตถุประสงค์ในการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้การปกครองตนเองอันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมืองนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถตรวจสอบได้ง่ายสามารถแก้ไข้ปัญหาในท้องถิ่นแต่ละแห่งได้รวดเร็ว

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม. 2552 : 31 - 33) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วย

การปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีความเต็มทีที่เดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้นนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของมอร์โร (Moreau ; อ้างถึงใน ชาญชัย แสงศักดิ์. 2542 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวว่องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง

4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง

5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

โกวิท พวงงาม (2552 : 33) กล่าวว่า คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2534 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2534 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น คือการมีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บและมีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตตำบลที่อยู่นอกเขตเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ยกเว้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้นจำนวน 6,744 แห่ง (สุวรรณ พิศานนท์. 2546 : 19)

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎร

1.2 อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

1.3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.4 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5 ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

1.6 ปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย

1.7 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดการประชุม

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองคน แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

2.2 คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ

ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.3 รายงานการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.3 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

2.5 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

2.6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิดข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

3.2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

3.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3.2.3 คຸ້ມครอง คູແຕ ແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທຣັຸທຳກຣຣມຊາຕີແລະສິ່ງແວດລ້ອມ
- 3.2.4 ປ້ອງກັນແລະບຣຣເທສາຮາຣນຸຍ໌
- 3.2.5 ສຸ່່ງເສຣີມກຳສິຣຳ ສາສນາ ແລະວັດນຣຣຣມ
- 3.2.6 ປ້ອງກັນຣົກແລະຣະງັບຣົກຕິດຕ້ອ
- 3.2.7 ສຸ່່ງເສຣີມກຳພັດນາສຕຣີ ຕິກ ເຍາວຊນ ຜູ້ສູ່ງອາຍຸ ແລະຜູ້ຟິກາຣ
- 3.2.8 ບຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣິຕປຣະເພຣື ກຸມິປັຸຍຸຍາທ້ອງຖິ່ນ ແລະວັດນຣຣຣມອັນຕິ
- ຂອງທ້ອງຖິ່ນ
- 3.2.9 ປຸກິບັຕິນຳທີ່ອື່ນຕາມທີ່ທາງຣາຣກຣມອບຸທາຍ ດ້ອຍຈັດສຣຣງບປຣະມາຸ
- ຫຣືອບຸຄລາກຣໃຫ້ຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະສມຄວຣ
- 3.3 ອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລ ອາງຈັດທຳກິຣກຳໃນເຂດອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລ
- ດັ່ງຕ້ອໄປນີ້
- 3.3.1 ໃຫ້ມິຕລາດ ທຳເຫິບເຣືອ ແລະທຳຂຳມ
- 3.3.2 ກິຣກຳເກື່ຍກັບກຳຣາຣຸນິຣຳ
- 3.3.3 ບຳຮຸ່ງແລະສຸ່່ງເສຣີມກຳປຣະກອບອາຊີພຂອງຣາຣກຸຣ
- 3.3.4 ກຳສຸ່ງກຳຄຸ້ມກຳຄຸ້ມແລະຮັກສາທຣັຸທຳຣິນອັນເປັນສາຣາຣນສມບັຕິຂອງແຜ່ນດິນ
- 3.3.5 ໃຫ້ມິນຳເພື່ອກຳອຸປໂກຄ ບຣິໂກຄ ແລະກຳເກຣຣ
- 3.3.6 ໃຫ້ມິແລະບຳຮຸ່ງກຳໄຟຟ້າຫຣືແສງສຸ່່ງດ້ອຍວິຣີອື່ນ
- 3.3.7 ຈັດໃຫ້ມິແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທາງຣະບາຍນຳ
- 3.3.8 ໃຫ້ມິແລະບຳຮຸ່ງສຳນຳທີ່ປຣະຊຸມ ກຳກິຣາ ກຳຟັກຟ້ອນຮ່ອນໃຈແລະ
- ສວນສາຣາຣຸນະ
- 3.3.9 ໃຫ້ມິແລະສຸ່່ງເສຣີມກຳລຸ່ມເກຣຣກຳແລະກິຣກຳສຳກຣຸນິ
- 3.3.10 ສຸ່່ງເສຣີມໃຫ້ມິອຸດສາຣກຣຸນໃນຄຣອບຄຣຳວ
- 3.3.11 ຫາຣຸດປຣະ ໂຍຣຸນິຈາກທຣັຸທຳຣິນຂອງອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລ
- 3.3.12 ກຳທ້ອງເຫິວ
- 3.3.13 ກຳຟັງເມືອງ
- 3.4 ໃຫ້ອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລ ມິພນັກງານສຸ່່ງນຕຳບລແລະອາງຈັດແບ່ງກຳ
- ບຣິຣາຣງານອອກເປັນ
- 3.4.1 ສຳນັກງານປັດຄອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລ
- 3.4.2 ສຸ່່ງນຕ່ຳ ຯ ທ້ອງຄັກຣບຣິຣາຣສຸ່່ງນຕຳບລໄດ້ຕັ້ງຂື້ນ

4. รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 4.1.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.1.4 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้
- 4.1.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 4.1.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 4.1.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 4.1.8 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

- 4.2.1 เงินเดือน
- 4.2.2 ค่าจ้าง
- 4.2.3 เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 4.2.4 ค่าใช้สอย
- 4.2.5 ค่าวัสดุ
- 4.2.6 ค่าครุภัณฑ์
- 4.2.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
- 4.2.8 ค่าสาธารณูปโภค
- 4.2.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 4.2.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

5. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความคิดเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

5.3 เมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือถือว่ามีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน 60 วัน

5.4 หากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะหรือคณะกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งได้ ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

จากนี้ในฐานะผู้วิจัยขอนำบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ มากล่าวโดยสังเขป ดังนี้ (ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน. 2554. 4 - 15)

ประวัติและที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อยู่ในเขตตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 30 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2539 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2539 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม 113 ตอน 59ง. ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีสำนักงานเป็นอาคารเอนกประสงค์สำหรับให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการได้ด้วยความสะดวก สำนักงานตั้งอยู่ เลขที่ 83 หมู่ที่ 5 บ้านโนนตะครอง ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 3 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 37 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	จดตำบลโคกล่าม จดตำบลตลาดไทร	อำเภอลำปลายมาศ อำเภอชุมพวง	จังหวัดบุรีรัมย์ และ จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	จดตำบลหนองคู และตำบลหนองกะทิง จังหวัดบุรีรัมย์		อำเภอลำปลายมาศ
ทิศตะวันออก	จดตำบลลำปลายมาศ และหนองคู จังหวัดบุรีรัมย์		อำเภอลำปลายมาศ

ทิศตะวันตก จดตำบลกงรถ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

2. เนื้อที่

เนื้อที่ประมาณ 41.10 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 25,687.50 ไร่ (ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน. 2554 : 3)

3. ลักษณะอากาศ

ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีภูมิอากาศแบบร้อน เดือนที่หนาวที่สุดมีอุณหภูมิต่ำกว่า 20 องศาเซลเซียส ฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัด

4. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบเรียบและที่ราบลุ่ม ลักษณะดินร่วนปนทราย การระเหยของน้ำจากแหล่งน้ำต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว สภาพแหล่งน้ำทั่วไปจะตื้นเขินไม่เพียงพอต่อการเพาะปลูก

5. เขตปกครองจำนวน 16 หมู่บ้าน

หมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน 15 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านโคกสนวน บ้านโคกสะอาด บ้านตะขบ บ้านโนนตะครอง บ้านหัวสะพาน บ้านหินโคน บ้านโนนจิว บ้านหนองตาจ๋า บ้านหนองตาอยู่ บ้านโคกสะอาดน้อย บ้านหินโคนเก่า บ้านโคกใหม่ บ้านหินโคนกลาง บ้านคลองประคู้ และบ้านหนองม่วง หมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนบางส่วน จำนวน 1 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านกะทิง

6. จำนวนประชากรและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีประชากร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 8,878 คน แยกเป็นชาย 4,447 คน หญิง 4,431 คน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 6,604 คน

7. สภาพทางเศรษฐกิจ

7.1 การประกอบอาชีพของประชากรตำบลหินโคน ร้อยละ 90 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมา ร้อยละ 10 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป อาชีพค้าขาย และอาชีพเลี้ยงสัตว์ตามลำดับ

7.2 การพาณิชย์และบริการ มีปั๊มน้ำมัน จำนวน 2 แห่ง ร้านค้าทั่วไป จำนวน 64 แห่ง โรงเรียน จำนวน 29 แห่ง

8. สภาพทางสังคม

8.1 การศึกษา มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน จำนวน 1 แห่ง

8.2 สถาบันและองค์การศาสนา วัด จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วัดสว่างนที วัดบ้านตะขบ และวัดอัมพวัน สำนักสงฆ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักสงฆ์บ้านโนนตะครอง สำนักสงฆ์บ้านหัวสะพาน สำนักสงฆ์บ้านหนองตาจำ และสำนักสงฆ์บ้านโคกใหม่

9. การสาธารณสุข

โรงพยาบาลสุขภาพตำบล จำนวน 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลสุขภาพตำบลหินโคน ตั้งอยู่บ้านโนนตะครอง ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

10. การบริการด้านพื้นฐาน

10.1 การคมนาคมมีถนนระหว่างตำบล อำเภอ ดังนี้ ทางหลวงชนบทหมายเลข 2223 ถนนลาดยาง จากบ้านหัวสะพาน - บ้านโนนจิว จากบ้านหัวสะพาน - เขตเทศบาลตำบลลำปลายมาศ

10.2 การโทรคมนาคม ได้รับบริการจากที่ทำการไปรษณีย์ลำปลายมาศ โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 16 แห่ง

10.3 การไฟฟ้าตำบลหินโคน มีไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน

11. ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ บริเวณพื้นที่สาธารณประโยชน์ หมู่ที่ 15 ทรัพยากรน้ำมีแหล่งน้ำธรรมชาติจำนวน 1 แห่ง คือ ลำน้ำมาศ

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

เกษตรกรยั่งยืน ประชาชนมีความรู้ คู่คุณธรรม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วางยุทธศาสตร์จากประชาคมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

1.1 เป้าหมาย เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

1.2 แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชน
ได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความ
ยุติธรรมดังนี้

1.2.1 ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก

1.2.2 ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมโคมไฟ

สาธารณะ

1.2.3 พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

1.2.4 พัฒนาแหล่งน้ำ

1.2.5 พัฒนาสวนสาธารณะ

1.2.6 การใช้บริการด้านโทรคมนาคม

1.3 ตัวชี้วัด

1.3.1 จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน

1.3.2 จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

1.3.3 จำนวนปริมาณการขยายเขตประปา

1.3.4 จำนวนแหล่งน้ำ

1.3.5 จำนวนสวนสาธารณะ ภูมิทัศน์ที่สวยงามและจำนวนประชาชนที่มาใช้

1.3.6 จำนวนการได้รับการบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

2.1 เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับ
บุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้า
ทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและ
สามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และ
การแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไข
ปัญหาความยากจนของจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 แนวทางการพัฒนา เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่ม
อาชีพ

2.3 ตัวชี้วัด จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต

3.1 เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

3.2 แนวทางการพัฒนา

3.2.1 การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

3.2.2 การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

3.2.3 การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย

3.2.4 การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

3.2.5 การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

3.3 ตัวชี้วัด

3.3.1 จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน

3.3.2 จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

3.3.3 จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

3.3.4 จำนวนผู้ขอรับบริการด้านสุขภาพ

3.3.5 จำนวนขอรับการรักษาพยาบาล

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้านสิ่งแวดล้อม

4.1 เป้าหมาย เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

4.2 แนวทางการพัฒนา สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

4.3 ตัวชี้วัด

4.3.1 จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์

สูงสุด

4.3.2 พื้นที่ป่ามีความอุดมสมบูรณ์

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

5.1 เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดบุรีรัมย์ ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

5.2 แนวทางการพัฒนา

5.2.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

5.2.2 ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

5.2.3 การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

5.2.4 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.2.5 ปรับปรุงและพัฒนารายได้

5.2.6 พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่

5.3 ตัวชี้วัด

5.3.1 จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

5.3.2 จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

5.3.3 ข้อบัญญัติที่บัญญัติควบคุมการจัดระเบียบสังคม และความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

5.3.4 จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมรับฟังการประชุมสัมพันธขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.5 จำนวนประชาชนที่เข้าใจในการจัดเก็บรายได้และการชำระภาษี

5.3.6 พัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้วางนโยบายและแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ให้มีความรู้ความสามารถในเชิงคุณภาพ ให้พร้อมบริหารจัดการและการบริการสาธารณะอย่างมีระบบ มีความคล่องตัว มีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของตนเอง และการบริการที่มุ่งเน้นความสะดวกของประชาชนเป็นสำคัญทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ

2. สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพทุกสาระการเรียนรู้

3. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน บนพื้นฐานข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

นโยบายการบริหารองค์การ

ด้านที่ 1 ด้านการเมืองและการบริหาร

1. ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4 องค์กรหลักคือ ผู้นำท้องถิ่น ส่วนราชการ ผู้นำศาสนา นักการเมืองทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง โดยผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน โดยยึดหลักบริหารจัดการที่ดี คือหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา

3. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน

1. เร่งพัฒนาและปรับปรุงถนนสายหลักในหมู่บ้านให้เป็นถนนตัวอย่าง ปลอดภัย ได้ขนาดมาตรฐานและปรับปรุงถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน ให้เกิดการคมนาคม การขนส่งอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้านเพื่อให้เอื้อต่อกิจกรรมเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของคนในตำบลให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยตลอดจนประสานงานด้านการพัฒนาการจราจรกับหน่วยงานระดับต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำงบประมาณจากหน่วยงานอื่นเข้ามาดำเนินการในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง

2. ปรับปรุงแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตร และการบริโภค - อุปโภคของประชาชนในพื้นที่อย่างเพียงพอ

3. ปรับปรุงระบบน้ำประปา ให้ทั่วถึงและมีน้ำที่สะอาดให้เพียงพอ

4. สนับสนุนให้ประชาชนมีไฟฟ้า แสงสว่างในครัวเรือน และจัดระบบไฟส่องสว่างในถนนสาธารณะให้ทั่วถึงทุกเขตชุมชน ตลอดจนให้มีการขยายเขตไฟฟ้า เพื่อการประกอบอาชีพ การเกษตรและปศุสัตว์

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพอนามัยของเด็ก เยาวชน และประชาชน

ทั่วไปให้มีสุขภาพแข็งแรง และจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนด้อยโอกาส คนพิการ ผู้ยากจน และผู้สูงอายุ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนกิจการพัฒนาสตรี

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีพละกำลังที่สมบูรณ์แข็งแรงปลอดจากโรคภัย รวมทั้งจัดให้มีสถานสุขภาพชุมชนให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

ด้านที่ 4 ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน โดยการจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐานเพื่อจัดบริการให้กับเด็กที่มีอายุไม่เกิน 3 ปี รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาให้เพียงพอ

2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ทั้งด้านทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์การศึกษา สื่อการเรียนการสอนและร่วมมือพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน โดยยึดแนวทางการพัฒนาการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้านและท้องถิ่นให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของไทยเพื่อสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันงดงามให้คงอยู่ตลอดไป

4. สนับสนุนให้วัด และสถาบันทางศาสนา เป็นศูนย์กลางในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักคำสอนของศาสนา และนำไปใช้ในวิถีประจำวันได้อย่างมีความสุข

ด้านที่ 5 ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพและมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้เพียงพอต่อความต้องการและการดำรงชีวิต

2. สนับสนุนจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้านให้มีศักยภาพของกลุ่มที่เข้มแข็ง

3. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ทั่วไป ด้วยการจัดตั้งการเรียนรู้และอบรมความรู้ให้กับประชาชน

4. ส่งเสริมการจัดหาตลาดรองรับผลผลิต เพื่อขยายผลผลิตทางการเกษตรระดับตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจุบันได้มีผู้สนใจทำการศึกษากันอย่างแพร่หลายทั้งในหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำมาเสนอ ดังนี้

สุชาดา ภู่ว่าง (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่าระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการฝ่ายปกครองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศลิษา แหยมมัน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก ใน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก ปัญหาที่พบมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องถ่มมอหมายงานให้แก่ผู้ไม่มีความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน บุคลากรขาดความรักความสามัคคี ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานเทศบาลไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้รับเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน

ศทายุทธ วิรุณพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยในภาพรวมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาต่ำดังนี้ ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแยมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ รองลงมาคือ ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสและต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

จรรยา โพธิ์ศรีทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับคนในองค์การ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนขวัญและกำลังใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

พนมวัน ชุ่มใจ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยคุณค่าของหน่วยงาน การเข้ากับเพื่อนผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และความพอใจในงาน มีผลเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทองสุข เป็งไชโยโม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่ดีที่ชอบหรือถนัดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเพศชาย และสถานภาพในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ แสดงให้เห็นว่าเพศชาย มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศหญิงและผู้รับราชการจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ที่อยู่ในสถานภาพในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ความพึงพอใจของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อขวัญในระดับสูง ปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ อายุ และสถานภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล หินโคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในปี พ.ศ.2554 จำนวน 31 คน ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนการงาน จำนวน 4 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 10 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 คน (ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน. 2554 : 12 - 13)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน

ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และความพอใจในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด หลักการ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม

2.4 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการค้นคว้าอิสระ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.4.1 อาจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 อาจารย์ ดร.กระพั่น ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอประธานคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.7 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.9314 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และขอรับคืนด้วยตนเอง

3. แบบสอบถาม จำนวน 31 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 31 ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้านและ โดยภาพรวม

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบข่ายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	เห็นด้วยในระดับมาก
2.51 - 3.50	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 - 1.50	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอและดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	31	100
1 เพศ		
(1) ชาย	17	54.84
(2) หญิง	14	45.16
2 อายุ		
(1) 18 - 25 ปี	1	3.23
(2) 26 - 30 ปี	6	19.35
(3) 31 - 40 ปี	19	61.29
(4) 41 ปีขึ้นไป	5	16.13
3 ระดับการศึกษา		
(1) ประถมศึกษา	2	3.45
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2	6.45
(4) อนุปริญญา / ปวส.	4	12.90
(5)ปริญญาตรี	21	67.75
(6) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	2	6.45
4 ตำแหน่ง		
(1) หัวหน้าส่วนการงาน	4	12.90
(2) พนักงานส่วนตำบล	12	38.71
(3) ลูกจ้างประจำ	1	3.23
(4) พนักงานจ้างตามภารกิจ	10	32.26
(5) พนักงานจ้างทั่วไป	4	12.90

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5 เงินเดือน		
(1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0.00
(2) 5,000 - 10,000 บาท	17	54.84
(3) 10,001 - 15,000 บาท	12	38.71
(4) มากกว่า 15,000 บาท	2	6.45

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 31 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 เป็นหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16

เมื่อจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 19 คน เป็นร้อยละ 61.29 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 ส่วน ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 18 - 25 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 รองลงมาคือ ระดับการศึกษานุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23

เมื่อจำแนกตามเงินเดือน ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ เงินเดือนตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 รองลงมาคือ เงินเดือนตั้งแต่ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ เงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏในตาราง 2
ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในด้านต่าง ๆ และ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ลักษณะ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับรายได้			
1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	4.00	0.58	มาก
2. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.16	0.69	ปานกลาง
3. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน	3.55	0.81	มาก
4. สวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอ สำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.52	0.85	มาก
รวม	3.55	0.73	มาก
ความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
5. ท่านมีโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.39	0.92	ปานกลาง
6. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา	3.35	0.84	ปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา	3.32	0.70	ปานกลาง
8. ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม	3.10	0.94	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสได้รับคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน	3.52	1.00	มาก
10. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.26	0.68	ปานกลาง
รวม	3.32	0.85	ปานกลาง
ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
11. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.71	0.64	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	\bar{X}	S.D	ระดับ
12. หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ท่าน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.68	มาก
13. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.84	0.58	มาก
14. หัวหน้างานให้เกียรติและเปิด โอกาสให้ท่านทำงานจนเต็ม ความสามารถ	3.77	0.62	มาก
15. หัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน	3.68	0.60	มาก
16. หัวหน้าให้ความสำคัญและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง	3.48	0.72	ปานกลาง
รวม	3.70	0.64	มาก
ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.71	0.53	มาก
18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่	3.74	0.68	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.68	0.60	มาก
20. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อน ร่วมงานได้รับความเดือดร้อน	3.77	0.67	มาก
21. เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ	3.39	0.56	ปานกลาง
รวม	3.66	0.61	มาก
ความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านความรู้ และความสามารถ ใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ			
22. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.68	0.60	มาก
23. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีความถนัด	3.71	0.64	มาก
24. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.79	มาก
25. ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	3.74	0.77	มาก
26. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.61	0.72	มาก
รวม	3.73	0.70	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความรู้สึกรู้สึกพอใจในการทำงาน			
27. ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.68	0.75	มาก
28. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน	3.61	0.76	มาก
29. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ	3.74	0.89	มาก
30. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้	3.87	0.72	มาก
31. ปริมาณงานในหน้าที่ของท่านที่รับผิดชอบพอเหมาะ ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป	3.42	0.62	ปานกลาง
32. ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน	3.39	0.56	ปานกลาง
รวม	3.62	0.72	มาก
ขวัญและกำลังใจ	3.60	0.71	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับรายได้ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 2. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้อ 3. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่าสวัสดิการอื่นๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.81)

สำหรับ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 9. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ ข้อ 5. ท่านมีโอกาสดำเนินการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.94)

ส่วนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 16. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้อ 14. หัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ท่านทำงานจนเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 16. หัวหน้าให้ความสำคัญสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่า หัวหน้าให้ความสำคัญสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ท่าน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68)

นอกจากนั้น บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ที่มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 21. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้อ 18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 21. เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่า ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานของท่านให้ความ

ช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.67$)

สำหรับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านความรู้ และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.79$) รองลงมาคือ ข้อ 25. ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 26. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่า ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.79$) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.77$)

และสำหรับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ข้อ 31. และข้อ 32. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 30. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ ข้อ 29. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 32. ท่านพอใจในความรู้ ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.89$) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.76$)

โดยภาพรวมแล้ว บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.71$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังปรากฏในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรสนับสนุนให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานตามตำแหน่งงานนั้นๆ อย่างเต็มที่	13	41.94
2	ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	11	35.48
3	ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อจนครบทุกคน	7	22.58
	รวม	31	100

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานตามตำแหน่งนั้นๆ อย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 41.94 รองลงมา คือ ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 35.48 และควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อจนครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในปี พ.ศ. 2554 จำนวน 31 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9314
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม จำนวน 31 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 31 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่
หาค่าร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความรู้สึกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในความรู้สึกที่ดีที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจด้านความเพียงพอของรายได้

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานตามตำแหน่งนั้น ๆ อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ควรพิจารณาขึ้นด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส และควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษาต่อจนครบทุกคน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาเป็นแนวทางในการวางแผนด้านบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนการปรับปรุงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรมีความถนัดในงานที่ตนเองปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ตนไม่พอใจ ฉะนั้น ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา โพธิ์ศรีทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยด้านความพึงพอใจของรายได้ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจ้างงานตามคุณวุฒิ หัวหน้าส่วนการงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง รวมถึงทุกคนจะได้รับเงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษทุกสิ้นปีงบประมาณ ทำให้บุคลากรพอใจกับเงินรายได้ที่ได้รับทุกเดือนและเพิ่มขึ้นทุกปี บุคลากรจึงมีรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและยังได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ช่วยให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทายุทธ์ วิรุณพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด

บุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง

2.2 จากผลการวิจัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าส่วนการงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ความสำคัญกับการเรียน เพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรในด้านต่าง ๆ อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานยังมีความพอใจในระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถส่วนบุคคล ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ การแสดงผลงานของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเชื่อว่าตนได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลน (McClelland. 1940 : 7 ; อ้างถึงใน วิจิตร อวระกุล. 2536 : 51) ได้กล่าวว่า ความต้องการมีโอกาสนก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนทำในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความรุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สถานภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันให้สมัครใจ เช่น เปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือกัน ให้ความคุ้มครองเมตตา และให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสุข เป็งไชโย (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ได้รับความสะดวก การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

2.5 จากผลการวิจัย ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็น

เพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน ได้จ้างคนตามคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ตรงกับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสุข เป็งไชโยโม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พนักงานส่วนตำบล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะที่ดีที่ชอบหรือถนัดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.6 จากผลการวิจัย ด้านความพอใจในการทำงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความสุขและพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้ใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งงานที่ทำยังมีความท้าทาย ทั้งนี้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน มีการจ้างคนตามปริมาณงาน ตามความถนัดและความสามารถในการทำงานส่วนบุคคลที่มีอยู่ หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันความรู้สึที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และความเห็นว่านโยบายขององค์กรเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิษา แหยมมัน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัญหาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานตามตำแหน่งงานนั้นอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความต้องการจะเปลี่ยนสายงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้นจากเดิม เพื่อความก้าวหน้าของสายงาน

แต่ยังขาดโอกาสทางด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทายุทธ์ วิรุณพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้วพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการดูงานเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ พนักงานยังมีความรู้สึกว่างานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นขาดความก้าวหน้า ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมให้สนองตอบความต้องการของพนักงานและสนับสนุนการศึกษาดูงานให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติงานในด้านนี้คืออยู่แล้ว จึงต้องรักษาไว้ แล้วก็ให้ปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และส่งเสริมสนับสนุนองค์ประกอบต่าง ๆ ในทุกด้าน เพื่อยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ย่อมส่งผลให้งานที่ทำได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะบุคลากรคิดว่าขาดการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ขาดโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ขาดโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา ขาดโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา และขาดโอกาสได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน และ

ผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการประชุมพิจารณาอย่างโปร่งใส และเป็นธรรมพร้อมทั้งนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดมาพิจารณาเปรียบเทียบ พร้อมทั้งพิจารณาสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในเขตอำเภอน่ามีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านอื่น ๆ ว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความแตกต่างกันหรือไม่ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และหาวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤตกร ชลวิสุทธิ, ร.อ. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :**
โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โกวิท พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิดและหลักการ.**
กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เน็ท.

_____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เน็ท.**

คทายุทธ์ วิรุณพันธุ์. (2553). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล ยายแย้มวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).** บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จรรยา โพธิ์ศรีทอง. (2553). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำรอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ :**
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). **กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.**

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศ พรินท์ติ้งเซ็นเตอร์.**

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน. (2554). **กรอบอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.2554 - 2556).**
จังหวัดบุรีรัมย์ : องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน.

_____. (2554). **แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2554 - 2556). จังหวัดบุรีรัมย์ : องค์การบริหารส่วน ตำบลหินโคน.**

ทองสุข เป็งไชโย, จ.อ. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต พื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).** มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบล เสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป).** ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี
จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บรรยงค์ โคจันดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- บุญชวน วงศ์ษา. (2539). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัด ส.ป.ช. และสังกัดกรมสามัญศึกษา ในอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ.
ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.**
- บัญชา สมบุญ. (2547). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่าย
การปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2544). **สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.
กรุงเทพฯ : อรุณสภา.**
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
สหมิตรออฟเซตการพิมพ์.**
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ ปร.ม.
(นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.**
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
เชียงใหม่ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าแบบอิสระ ปร.ม. (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- มนูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและ
กัณดาร จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

- เมตตา คันธา. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิ
กรมแพทย์ทหารอากาศ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).**
กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัทธ์ชัยอักษร.**
- วิลาสินี สุวรรณภาพ, ร.อ.หญิง. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).**
กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภา
สถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :**
สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2536). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศ.**
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2541). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :**
ไอ.เอส พรินท์ติ้ง เฮาส์.
- ศลิษา แหยมมัน. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด
พิษณุโลก. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท).**
อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร
จำกัด.**
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร.(2554). **ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม
2553 ; แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/3857>**
- สิริพร ทองจินดา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.
ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- สุชาดา ภู่อ่าง. (2527). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง สังกัดกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2539). **ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด. กรุงเทพฯ : ภูเก็ต.**
- สุวรรณ พิณตานนท์. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล.
กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น.**

- เสนาะ ตีเขาวี. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2535). การบริหารแบบผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ ประสารแสง. (2542). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ :
ศึกษาเฉพาะกรณี กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2545). วิสัยทัศน์การปกครองท้องถิ่นและแผนกระจายอำนาจ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไททรรศน์.
- อรุณ รักธรรม. (2522). การพัฒนาองค์การ ; การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุดม สารรัตน์. (2540). สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย หิรัญโต. (2520). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Davis, K. (1967). **Human relation at work**. New York : McGraw - Hill Book.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row Publishers.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยังกดี

ด้วย นางสาวนันทา แฉล้มไธสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี
รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นางสาวนันทา แฉล้มไธสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี
รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว ๒๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์

ด้วย นางสาวนันทา แฉล้มไธสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี
รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๓๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองฝ้าย

ด้วย นางสาวนันทา แฉล้มไธสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนันทา แฉล้มไธสง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๓๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหินโคน

ด้วย นางสาวนันทก แฉล้มไธสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

5. เงินเดือน

5.1 () ต่ำกว่า 5,000 บาท

5.2 () 5,000 - 10,000 บาท

5.3 () 10,001 - 15,000 บาท

5.4 () มากกว่า 15,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับขวัญและกำลังใจตามความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้มากน้อยเพียงใด

ความพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
3. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน					
4. สวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน					

2. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ระดับใด

การปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
6. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา					
7. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา					
8. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
9. ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน					
10. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					

3. ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับใด

ความรู้สึก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
12. หัวหน้าคอยดูแลเอาใจใส่ท่าน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
13. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
14. หัวหน้างานให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ท่านทำงานจนเต็มความสามารถ					
15. หัวหน้าให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนเท่าเทียมกัน					
16. หัวหน้าให้ความสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้อง					

4. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับใด

การปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
18. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่					
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
20. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน					
21. เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอเมื่อท่านต้องการ					

5. ท่านมีความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติระดับใด

ความรู้สึก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
23. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีความถนัด					
24. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่					
25. ท่านมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					
26. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					

6. ท่านมีความพอใจในการทำงานระดับใด

ความรู้สึก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
28. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มและความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน					
29. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำ					
30. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้					
31. ปริมาณงานในหน้าที่ของท่านที่รับผิดชอบพอเหมาะ ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป					
32. ท่านพอใจในความรู้ความสามารถของคณะผู้ร่วมงานในปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้
สุนันทา แผล้มโรตง
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.3667	.6687	30.0
2.	A2	2.8333	.8339	30.0
3.	A3	3.3333	.8023	30.0
4.	A4	3.3000	.9154	30.0
5.	A5	3.5667	.7279	30.0
6.	A6	3.5000	.7768	30.0
7.	A7	3.6000	.5632	30.0
8.	A8	3.3667	.8899	30.0
9.	A9	3.2000	.9613	30.0
10.	A10	3.3000	.8367	30.0
11.	A11	3.8333	.6477	30.0
12.	A12	3.3333	.8023	30.0
13.	A13	3.7333	.6397	30.0
14.	A14	3.7667	.5683	30.0
15.	A15	3.5333	.7761	30.0
16.	A16	3.8000	.6644	30.0
17.	A17	3.9333	.5208	30.0
18.	A18	3.8333	.5921	30.0
19.	A19	3.5333	.5713	30.0
20.	A20	3.7667	.5683	30.0
21.	A21	3.6667	.8442	30.0
22.	A22	3.8000	.7144	30.0
23.	A23	3.8000	.7144	30.0
24.	A24	4.0000	.4549	30.0
25.	A25	3.6667	.6609	30.0
26.	A26	3.8667	.5074	30.0
27.	A27	3.7667	.5683	30.0
28.	A28	3.7000	.5960	30.0
29.	A29	3.6000	.4983	30.0
30.	A30	3.8667	.5713	30.0
31.	A31	3.5000	.5724	30.0
32.	A32	3.8667	.6288	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9314

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุนันทา แฉล้มไชสง
วันเดือนปีเกิด	26 กันยายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3 หมู่ 6 ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 5
สถานที่ทำงาน	83 หมู่ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2535 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดหัวสะพาน ตำบลหินโคน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนธารทองพิทยาคม ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>พ.ศ. 2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีอาชีวศึกษานครราชสีมา ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>พ.ศ. 2552 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์</p> <p>พ.ศ. 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์</p>