

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

นางสาวนวรรตน์ แจ่มแจ้ง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Relationship between Morale and Work Performance of the Officials of
Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration**

Miss Nawarat Jamjank

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2019


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวนวรรตน์ แจ่มแจ้ง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาววรัตน์ แจ่มแจ้ง รหัสนักศึกษ 2613001458

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย
ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ประเภทของงานที่รับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล และความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและในระดับน้อย (3) บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้อยโอกาสในการรับการพัฒนาศักยภาพ ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาคือ ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรกล่าวคำชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและให้ออกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้แก้ไขและปรับปรุงตนเอง ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานนั้นควรใช้วิธีการเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ตนเอง เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเข้มแข็งมากขึ้น

คำสำคัญ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

Independent Study Title: The Relationship between Morale and Work Performance of the Officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration

Author: Miss. Nawarat Jamjank; ID: 2613001458;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor,

Academic year: 2019

Abstract

The purposes of this study were 1) to study level of morale of the officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration 2) to study factors related to morale and work performance of the officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration, and 3) to study problems and suggestions for morale and work performance of the officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration.

This study was a survey research. The population was officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration. The 280 samples obtained from table of Krejcie & Morgan. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, T-test and Pearson Product Moment Correlation.

The results were found that 1) an overview of level of morale was at high level 2) organizational factors, type of work responsibility, personal characteristics, supervision, and work-life balance were at positive direction and slightly correlated with level of morale and work performance of the officials of Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration 3) The officials of Thawi Watthana District, Bangkok had low morale, enthusiasm, and had no chance to get the potential developed that directly affected to work performance and public service. The suggestions were that there should support of morale and work performance by enhancing career development, the executives should appreciate when officials completed work successfully and gave opportunity to correct mistakes. For officials themselves, they should support morale for strengthen performance working.

Keyword: Morale and work performance, Thawi Watthana District, Bangkok Metropolitan Administration

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาชั้นคว่ำอิ สระในครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการการสอบการศึกษาชั้นคว่ำอิ สระ และประธานกรรมการสอบการศึกษาชั้นคว่ำอิ สระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านที่ให้ความกรุณา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่ง และกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำการศึกษาชั้นคว่ำอิ สระ

ผู้ศึกษาขอขอบ พระคุณ ท่าน ผู้อำนวยการ สังกัด สำนักงาน เขต ทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร ท่านเจ้าหน้าที่ บุคลากรทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำข้อมูลต่าง ๆ และการ สนับสนุนในการศึกษาอันเป็นประโยชน์ในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณพระบิดา มารดา และครอบครัว ผู้เป็นกำลังใจให้แก่ ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการชั้นคว่ำอิ สระฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบบูชา พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และขอโน้มบงูษา ท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรักและเมตตา หากการศึกษาชั้นคว่ำ อิ สระเล่มนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และหากมีสิ่งใดที่เป็น ประโยชน์แก่การศึกษาหรือการพัฒนาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สังกัดสำนักงาน เขตทวีพัฒนาอยู่บ้างผู้เขียนขออุทิศไว้เป็นงานวิชาการเพื่อการศึกษาต่อไป

นวรรตน์ แจ่มแจ้ง

ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบความคิดในการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	6
สมมติฐานศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	12
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	29
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	33
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	43
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	47
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการศึกษา.....	56
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้ศึกษา.....	75

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	30
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	30
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับอายุงานราชการ.....	32
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับรายได้.....	32
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัล.....	33
ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	34
ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะองค์การ.....	35
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ.....	36
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะของบุคคล.....	38
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น.....	39
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุล ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	42
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพจิตใจ.....	43
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านอารมณ์.....	44
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติ.....	45
ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงาน ใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	47
ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	48
ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ตนเอง.....	48
ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	50
ตารางที่ 4.21 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ.....	53
ตารางที่ 4.22 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ด้านระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	54

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	16



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญหลายประการในการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การงบประมาณและการบริหารงานที่ดี มีทรัพยากรที่เพียงพอ และเหนืออื่นใดต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่พอเหมาะ เพราะในกระบวนการบริหารจัดการองค์การมักประสบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเกี่ยวกับคนเป็นส่วนใหญ่ เพราะถ้าในองค์การมีบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ก็เป็นการยากต่อการบริหารงานให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ แต่ไม่สามารถทนปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้นานก็ย่อมเป็นปัญหากับองค์การนั้นๆ ได้เช่นกัน

ในปัจจุบันนี้เป็นการทราบกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ด้วยความพึงพอใจและสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เกิดขึ้นการดำเนินงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการผลักดันในการบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นปกติวิสัยสำหรับองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาคส่วนใดก็ตามต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์การเจริญก้าวหน้า และสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์การภาครัฐ โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการบริการสาธารณะ (Public Service) ให้แก่ประชาชน การจัดบริการสาธารณะที่ภาครัฐจัดให้กับประชาชนนั้นมีลักษณะเป็นการบริการแก่ประชาชน โดยให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจที่เป็นไปตามกระบวนการในการบริหารราชการแนวใหม่ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการโดยส่วนรวมของประชาชนนั่นเอง

ในการจัดหาคนเข้ามาทำงานทุกองค์การต่างมีความต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง เมื่อได้คนเข้าทำงานแล้ว คนต่าง ๆ เหล่านี้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ องค์การจำเป็นต้องรักษากำลังคน

ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป แต่การที่คนเราจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้น มีสิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือบุคคลต้องมีความอยาก มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งนั้น หรือตั้งใจที่จะทำสิ่งนั้นๆ ซึ่งความอยาก ความปรารถนาในการทำงานของคนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขวัญกำลังใจนั่นเอง ขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม และควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เป็นเช่นเดียวกับสุขภาพทางร่างกายที่มนุษย์จะต้องเอาใจใส่ดูแล และรักษาให้มีสุขภาพดีเช่นกัน หน่วยงานใด องค์กรไหนที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูงย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรโดยรวมประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตรงกันข้ามหากองค์กรใดบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การดำเนินงานย่อมขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจดีแล้ว พวกเขาจะเต็มใจทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ และจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานหรือการดำเนินพันธกิจหรือภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร

เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการต่างๆ ในการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ให้อยู่กับองค์กรได้ สิ่งทีพึงระวังประการหนึ่งก็คือหากองค์กรเก็บรักษาบุคลากรไว้แต่บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ การเก็บรักษาบุคลากรส่วนนี้ไว้ก็คงจะไม่เกิดประโยชน์อันใดแก่องค์กร โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ ทำอย่างไรให้องค์กรสามารถทะนุบำรุงและเก็บรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยที่บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจ เต็มใจและอุทิศตนให้กับการทำงานขององค์กรจนบรรลุเป้าหมาย สำหรับความตั้งใจ เต็มใจและอุทิศตนให้กับการทำงานของบุคลากรนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ เช่น สำนักงานเขตทวีวัฒนาซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการทำงานย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมโทรมและหย่อนสมรรถภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

ปัจจุบันสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครมีพันธกิจที่ต้องให้บริการประชาชนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบริหารเทศบาลและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่กว่า 50.2 ตารางกิโลเมตร มีประชากรอยู่อาศัยมากกว่า 78,548 คนมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจำนวน 793 คน เป็นข้าราชการ 128 คน บุคลากรที่เป็นลูกจ้างจำนวน 665 คน ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงานเขตทวีวัฒนาสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้เป็นผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ในขณะที่เดียวกันจากการสำรวจความพึงพอใจในบริการของสำนักงานเขตทวีวัฒนาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในบริการ

อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการดำเนินงานขององค์กรทั่วไป สำนักงานเขตทวีวัฒนายังมีบุคลากรบางคน บางส่วนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และด้อยโอกาสในการรับการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และส่งผลให้การให้บริการประชาชนยังทำไม่ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญกำลังใจในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข และ ปรับปรุง รวมถึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจที่หน่วยงานได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

3. กรอบความคิดในการศึกษา

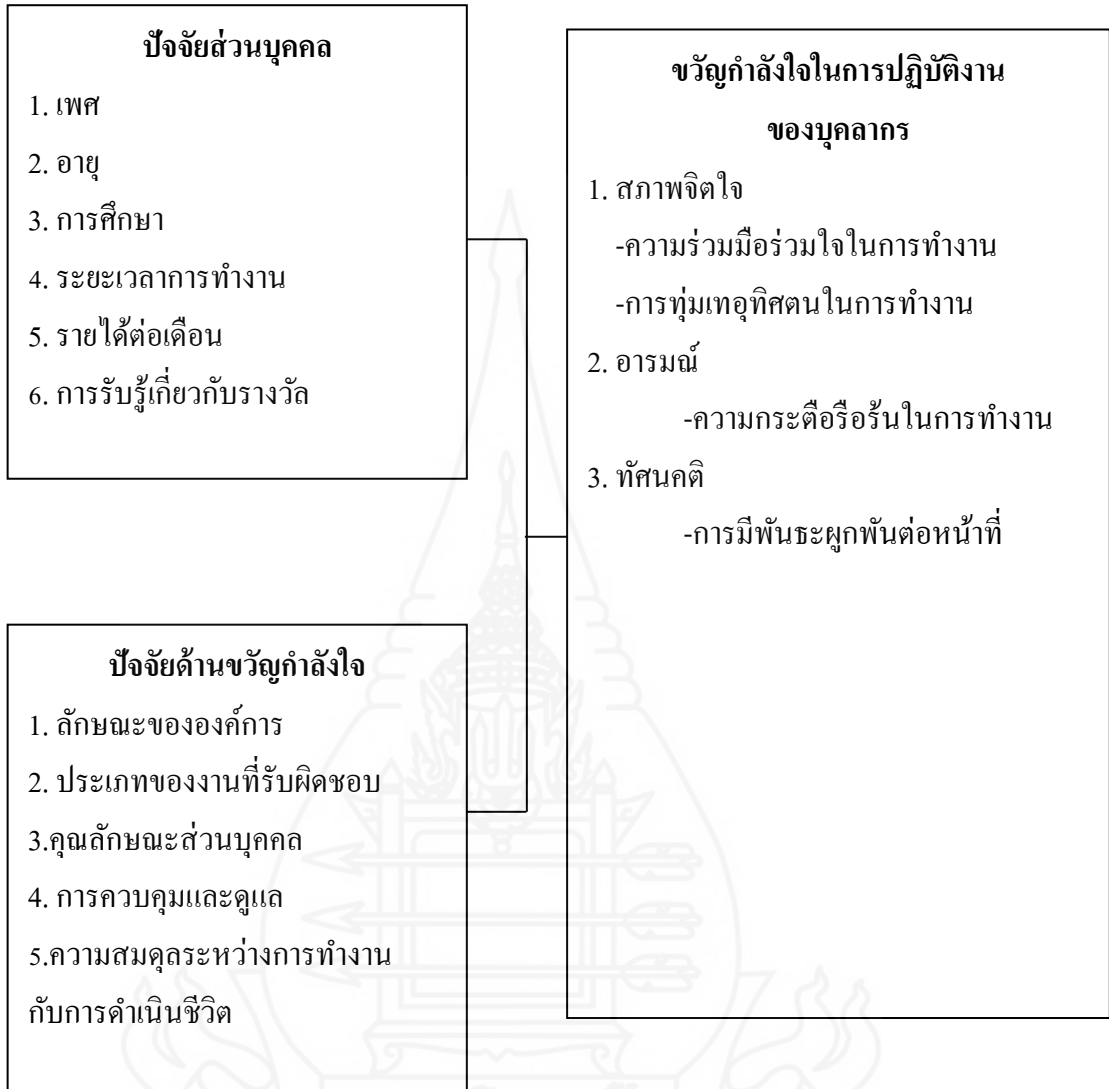
การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ เช่น มหิศวรรณ ชัยเพ็ชร นายทหารฝ่ายการสารวัตร กองทัพบกที่ 3 วิทยาลัยการทัพบก ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบัญชาการกองทัพบกที่ 3 โดยมุ่งเน้นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า มี 8 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงานของ และพร้อมกันนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ อะดี ภัทร์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าปัจจัย 5 ประการ ประกอบด้วยลักษณะขององค์การ(Organization Itself) ประเภทของงานที่รับผิดชอบ (Type of work) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Personal attributes) การควบคุมและดูแล(Supervision and feedback) และความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต(Work-Life balance) ซึ่งผู้ศึกษาพิจารณาแล้วว่ามีผลสอดคล้องกับการดำเนินพันธกิจของสำนักงาน ระเบียบแบบแผนและประเพณีปฏิบัติราชการ และธรรมชาติการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตทวีวัฒนามากที่สุด ในส่วนของการประเมินขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้ศึกษาได้นำวิธีการประเมินขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดของ กมลรัตน์ ธนัพประภัสร์ ประกอบด้วย 1) สภาพจิตใจ (condition of the mind) ที่เกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน 2) อารมณ์(emotional) ได้แก่ความกระตือรือร้นในการทำงาน และทัศนคติ(attitude) ในส่วนที่เกี่ยวกับการมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่การงานมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แสดงได้ภาพต่อไปนี้



ปัจจัยส่วนบุคคลและขวัญกำลังใจ

ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธรรมชาติของสำนักงานและลักษณะและรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้างนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 793 คน (ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2563, สำนักงานเขตทวีวัฒนา) และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ค่ากำหนดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและขวัญกำลังใจ ได้แก่

4.2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (sex) อายุ (age) การศึกษา (education qualification) ระยะเวลาการทำงาน (years of experience) รายได้ต่อเดือน (monthly income) และการรับรู้เกี่ยวกับรางวัล (reward perception)

4.2.2 ข้อมูลปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ประเภทของงานที่รับผิดชอบคุณลักษณะส่วนบุคคลการควบคุมและดูแล) และ ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต

4.2.3 ข้อมูลปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพจิตใจ (condition of the mind) อารมณ์ (emotional) และทัศนคติ (attitude)

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

4.3.1 การศึกษาเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) สภาพจิตใจ เกี่ยวข้องกับ (1) ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และ (2) การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน
- 2) อารมณ์ ได้แก่ความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 3) ทัศนคติ ได้แก่ การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่

4.3.2 ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ประเภทของงานที่รับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล และ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา

4.4.1 พื้นที่ในการศึกษา การดำเนินงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

4.4.2 ระยะเวลา ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตทวีวัฒนา ระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2563

5. สมมติฐานศึกษา

5.1 สมมติฐานที่ 1 ทดสอบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

$H_0 : \mu = 60$ (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครเท่ากับร้อยละ 60 หรืออยู่ในระดับปานกลาง)

$H_1 : \mu > 60$ (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครมากกว่าร้อยละ 60 หรือสูงกว่าระดับปานกลาง)

5.2 สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

$H_0 : \rho = 0$ (ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร)

$H_1 : \rho \neq 0$ (ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมาย และการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน

ในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้ พบได้จากการมีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มคน ช่วยกันระดมความคิด และลงมือทำแบบร่วมกัน โดยมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

6.2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กรที่ก่อให้เกิดการยอมรับองค์การในทุก ๆ ด้าน

6.3 ลักษณะขององค์การ (Organization itself) หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของภาครัฐ หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ โดยมีบุคคลหรือกลุ่มคนมารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

6.4 ประเภทของงานที่รับผิดชอบ (Type of work) หมายถึง ชีงงานหรือหน้าที่เฉพาะแต่ละตำแหน่งที่จะต้องทำ ซึ่งแบ่งแยกออกไปตามความถนัด ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ที่ปฏิบัติงาน

6.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes) หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะตัวบุคคล ทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะเจาะจงตัวบุคคลที่กระทำงาน

6.6 การควบคุมและดูแล (Supervision and feedback) หมายถึง การกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือแนวปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ไม่ให้เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายที่ควรเป็น

6.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life balance) หมายถึง การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิต และมุ่งเน้นให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล และองค์การ ซึ่งนำมาแห่งความสำเร็จและความสุขที่ยั่งยืน

6.8 สภาพจิตใจ หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้ สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน

6.9 อารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งเร้า เช่น อารมณ์รัก อารมณ์โกรธ อารมณ์ดี อารมณ์ร้าย อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

6.10 ทักษะ หมายถึง การแสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่การงาน

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

7.1 ทำให้ทราบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับปานกลาง

7.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะขององค์การ ประเภทของงานที่รับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล และความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตกับระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

7.3 ทำให้สามารถนำผลจากการวิจัยเสนอทางผู้บริหาร สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ และส่งผลให้องค์การมีบุคลากรที่มากไปด้วยความสามารถ เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของ ขวัญว่า “สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวล เชื่อมั่นว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นความสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปหมายถึง สภาพทางจิตใจทัศนคติ หรือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบุคลากรที่ร่วมงานด้วย ซึ่งมีหลายส่วน เช่น ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง เป็นต้น

คำว่าขวัญกำลังใจในการทำงานนั้น กมลรัตน์ ชนัพประภัสร์ จากศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ เห็นว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (morale) เป็น “สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่บุคคลได้รับสิ่งเร้า แรงผลักดัน หรืออิทธิพล

จากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานที่อยู่รอบๆ ตัวบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลจะเลือกใช้วิธีการแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการทำงานซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น”

สำหรับเนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2553) เสนอว่า ขวัญและกำลังใจคือสภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบ

จากแนวคิดของ กมลรัตน์ ฐนัประภัสร์ จึงอาจกล่าวได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับ 1) สภาพจิตใจ 2) อารมณ์ และ 3) ทักษะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลกระทบต่อความกระตือรือร้นของบุคคล มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม และที่สำคัญขวัญกำลังใจที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตรงกันข้ามการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดการแยกตัว ขาดความมั่นใจในตนเอง เกิดการโต้เถียง เกิดความขัดแย้ง มีการจับกลุ่มนินทา แบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งดีซึ่งเด่น แย่งผลงานระหว่างกัน ไม่มีการประสานงาน การทำงานเป็นทีมล้มเหลว ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับ สภาพจิตใจ อารมณ์และทักษะ ของบุคคลรวมทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานด้วยซึ่งสิ่งนี้สามารถสร้างความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงทักษะของบุคคลซึ่งจะมีผลไปถึงพฤติกรรมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และผลิตภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.1.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสภาพจิตใจของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน

ในขณะที่อารมณ์ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของความกระตือรือร้นในการทำงาน

ในส่วนของทักษะของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของการมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่

1.1.3 พฤติกรรมบุคลากรที่ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะพบได้จาก เกิดการขัดคำสั่ง ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ไม่ยอมรับในตัวผู้นำ มีการปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานและขาดคุณภาพ มีการขาดงานบ่อยๆ มีการโต้เถียงเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในที่ประชุม มีการกลั่นแกล้งให้ร้ายกันในเรื่องงาน แยกความสามัคคี

แบ่งแยกพวกเขาพวกเขา การลาออกของบุคลากรอยู่ในอัตราสูง และยังส่งผลไปถึงผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเป้าหมายโดยที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกเดือดร้อนแต่ประการใด

โดยสรุประดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครจะเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ อารมณ์ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์กรทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บังเกิดผล และบรรลุเป้าหมาย องค์กรสามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจหลักให้ได้ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพสอดคล้องกับงานที่ทำ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหารที่สำคัญโดยตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอกล่าวถึงรายละเอียดองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ ดังนี้

บุคลากร ถือว่ามีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมคนในองค์กรทั้งในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ต้องใช้การศึกษาทางด้านจิตวิทยาร่วมด้วย ในที่นี้การศึกษาจะอาศัยพื้นฐานด้านจิตวิทยาสังคม และความรู้ทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมด้วย และศึกษาผ่านปริมาณงาน คุณภาพของงานที่บุคคลนั้นๆ รับผิดชอบอยู่ด้วย อย่างเช่น หากปริมาณงานสมดุลและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร บุคคลมีความรู้ในสายงานที่มีความถนัดและเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความตั้งใจในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย จะส่งผลให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน พร้อมเผชิญหน้าต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน หรือการรับมือจากปัญหาภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ อย่างเช่น สถานะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือการตระหนักและมีจิตสำนึกในมุมมองที่มีต่อมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความสำคัญที่สร้างสรรค์ประโยชน์และสามารถทำให้องค์กรเติบโตต่อไปได้ ซึ่งการมีแนวความคิดดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีต่อการศึกษามนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร การศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษามนุษย์ในฐานะปัจเจก มีความคิด มีความรู้สึก และมีความรู้สึกพึงใจ

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ร.ต.อ. (2545, หน้า 42) ได้กล่าวถึงบุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้ง 3 ด้านคือ

1. จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร
2. คุณภาพของบุคลากร
3. ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์

ประเด็นแรก คือจำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร กล่าวคือองค์การมีความพร้อม การสนับสนุนด้านจำนวนคนมากน้อยเพียงใด องค์การมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านใด จำนวนคนเท่าใดจึงเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลว่ามีความรู้สึกยินดีหรือ มีความเต็มใจมากน้อยเพียงใดในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยขั้นตอนแรกนั้นจะมาจากการสรรหาบุคคล ซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน เพื่อที่จะได้บุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับองค์การ เข้ามาร่วมงาน รวมถึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถ นอกจากขั้นตอนการสรรหาแล้ว ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานก็มีความสำคัญเช่นกัน การคัดเลือกควรมีความเป็นธรรม สามารถคัดเลือกบุคคลที่ตรงตามรายละเอียดงานที่รับผิดชอบ และเมื่อได้บุคคลเข้ามาทำงานจริงแล้ว องค์การต้องวางบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บุคคลนั้น มีความเชี่ยวชาญและถนัด เพื่อที่จะสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์การได้มากที่สุด โดยเริ่มจากกระบวนการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้เห็นภาพรวมด้านต่างๆขององค์การ เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์การ ระบบการทำงานขององค์การ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแผนกต่างๆ นอกจากนี้ การจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานก็เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การอีกด้วย

ลำดับถัดมาจากการสรรหา คัดเลือก และปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาควรตระหนักเป็นอย่างยิ่ง คือการที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ สามารถทำงานร่วมกับองค์การได้อย่างยาวนาน ซึ่งสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์การต่อไปนั้น มีหลายปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น การมีระบบโครงสร้างบริหารจัดการที่ดี บุคลากรได้รับสวัสดิการ เงินเดือน ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

นุรักษ์ คุณชล และคณะ (2543, หน้า 188) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงาน และเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น

แต่ยังดำเนินการอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบจากการดำเนินการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อทำการฝึกอบรม พัฒนาให้พนักงานมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น เพราะเนื่องจากปัจจุบันนี้มีการนำเครื่องจักร หุ่นยนต์ เข้ามาใช้งานภายในสำนักงานมากขึ้น จากการก้าวหน้าทางเทคโนโลยี งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ในบทบาทหน้าที่ของตน และการตระหนักถึงสภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทน ค่าตอบแทนต่าง ๆ เนื่องจากสิ่งดังกล่าวเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเป็นอย่างมาก และส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กรของตน และสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร

กล่าวโดยสรุป ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารและตัวผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2. ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรักในองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และทำให้การทำงานมีความราบรื่น ภาพรวมคือบุคลากรมีความสุข มีความเข้าใจ และพึงพอาศัยกันและกัน

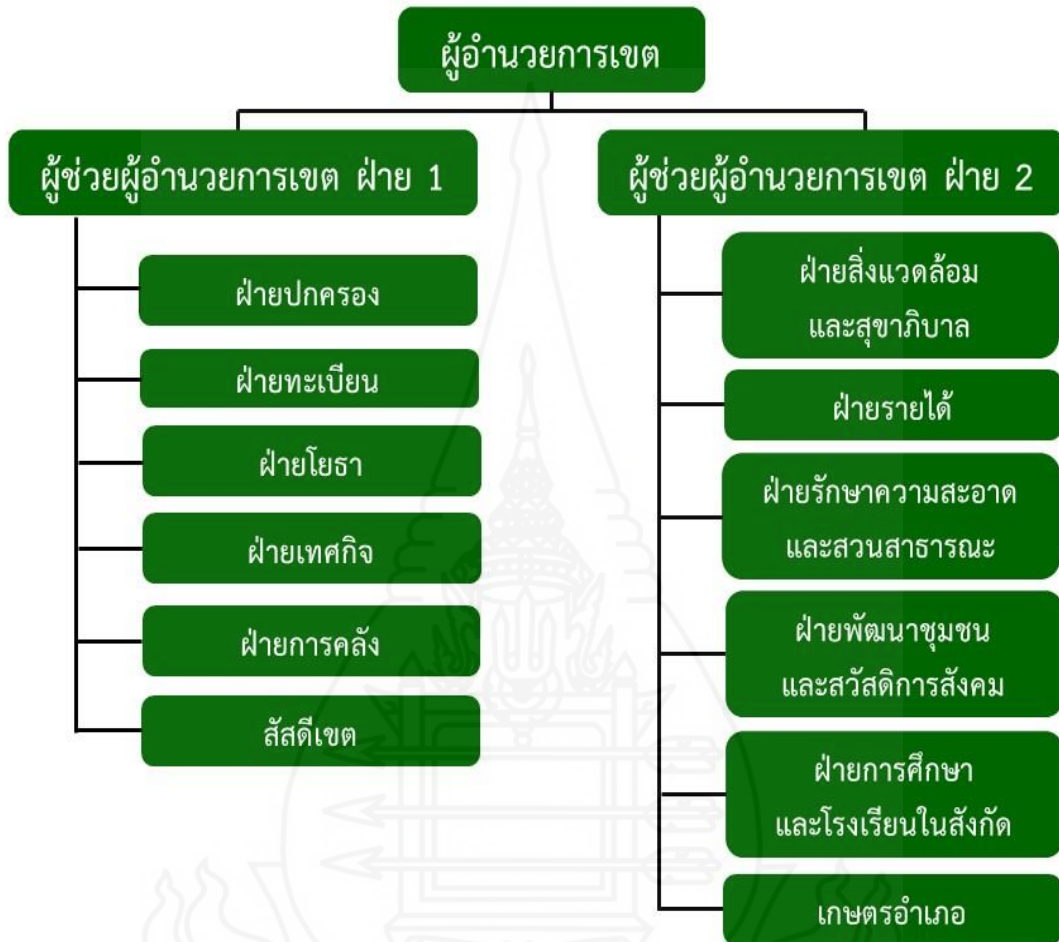
ปัจจัยความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ อะดี ภัทร์ (Adi Bhat เป็นรองประธานด้านการขายและการตลาด (Sales and Marketing) แห่ง QuationPro ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้คำปรึกษาทางด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์) โดยที่ ภัทร์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหัวข้อ Employee Morale: Definition, Affecting Factors, and How to Boost Morale ที่เน้นในเรื่องปัจจัย 5 ประการที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน(5 Factors Affecting Employee Morale) สำหรับหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยทั่วไป เช่น องค์กรภาครัฐหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร(nonprofit organizations) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า มีปัจจัย 5 ประการ ประกอบด้วยลักษณะขององค์กร (Organization Itself) ประเภทของงานที่รับผิดชอบ(Type of work) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Personal attributes) การควบคุมและดูแล(Supervision and feedback) และความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life balance)

ซึ่งผู้ศึกษาพิจารณาแล้วว่าปัจจัยทั้ง 5 ประการลักษณะขององค์กร ประเภทของงานที่
รับผิดชอบคุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล และความสมดุลระหว่างการทำงานและ
การดำเนินชีวิต นี้มีความสอดคล้องกับการดำเนินพันธกิจของสำนักงาน ระเบียบแบบแผนและ
ประเพณีปฏิบัติราชการ และธรรมเนียมการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตทวีวัฒนามากที่สุด
ในส่วนของ การประเมินขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้ศึกษาได้นำวิธีการประเมินขวัญกำลังใจ
จาก 1) สภาพจิตใจ(condition of the mind)ที่เกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการ
ทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน 2) อารมณ์(emotional) ได้แก่ความกระตือรือร้นในการทำงาน และทัศนคติ
(attitude) ในส่วนที่เกี่ยวกับการมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่การงานมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดใน
การศึกษา



3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

3.1 โครงสร้างขององค์การ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ที่มา : <http://www.bangkok.go.th/thawiwatthana/page/sub/>

3.2 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพการ ส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริม

การท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษา สถานที่พักผ่อน หย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการล่าสัตว์ การรักษา ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสถานศึกษาอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตาม ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่กรุงเทพมหานคร และ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1. ฝ่ายงานปกครอง มีหน้าที่ปฏิบัติในด้านเกี่ยวกับงานปกครอง ดูแลการทำหน้าที่ ของหน่วยงานย่อยของสังคม โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานด้านความปลอดภัย จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลบรรเทาสาธารณภัยและการป้องกัน ส่วนหน่วยงานด้านการประชาสัมพันธ์ จะทำหน้าที่ดูแลด้านการให้บริการทางด้านข้อมูล ข่าวสาร จากหน่วยงานราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกต่างๆ งานพิธีการ การดูแลรักษาความปลอดภัยของสถานที่หน่วยงานราชการต่างๆ

2. ฝ่ายงานทะเบียน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของประชาชนหรือทะเบียน ราษฎร เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน การจัดรายชื่อผู้มีสิทธิในการเลือกตั้ง ทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว โดยมีหน่วยงานหรือศูนย์ให้บริการแก่ประชาชนตามเขตพื้นที่ต่างๆ

3. ฝ่ายโยธา มีหน้าที่ด้านการก่อสร้าง สถานที่ หรือบริเวณที่เกี่ยวกับการใช้สอย ของสาธารณะ มีการปรับปรุงซ่อมแซมต่างๆ ในพื้นที่สาธารณะ รวมถึงการเวนคืนพื้นที่ ดูแลรักษา พื้นที่ของเอกชนให้ประชาชนทั่วไปสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ รวมถึงมีการวางแผนผังเมือง การควบคุมอาคาร การแก้ไขปัญหาหน้าท่วม ผังเฉพาะกิจ การจัดทำป้ายจราจรต่างๆและอุปกรณ์ ประกอบถนน รวมถึงมีการสำรวจ ออกแบบ เพื่อของงบประมาณแผ่นดิน ในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพมีหน้าที่ดูแลสุขอนามัยของประชาชน เช่น ดูแลมาตรฐานความสะอาดของอาหาร การกำกับดูแลการประกอบกิจการที่มีความอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน รวมถึงดูแลการจำหน่ายสินค้า อาหาร ให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย ดูแลการควบคุมมลพิษ โดยให้การสนับสนุน โครงการด้านสาธารณสุขโลก เช่น การเลี้ยงสัตว์ การจัดการ การป้องกัน สิ่งนี้อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ในการออกใบอนุญาตเกี่ยวกับสถานที่ที่อาจเป็นอันตราย เช่น สถานบริการน้ำมัน เป็นต้น

5. ฝ่ายรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ เพื่อเป็นรายได้นำมาบริหารงานในส่วนต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เช่น การเก็บภาษี ค่าบริการ เป็นต้น รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีแก่ผู้ที่ค้างชำระภาษี การจัดทำสถิติในการเก็บรายได้แต่ละประเภท และรายงานการจัดเก็บภาษี

6. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับดูแลความเป็นระเบียบ เรียบร้อย การกำกับดูแลสภาพแวดล้อมในพื้นที่สาธารณะ ดูแลรักษาต้นไม้ รมรงค์การเพิ่มพื้นที่สีเขียว และมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมแก่ผู้ที่ไม่ดูแลสภาพแวดล้อม รวมถึงทำนุบำรุงโบราณสถานที่มีคุณค่าของประเทศ

7. ฝ่ายการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา การจัดตั้งงบประมาณเพื่อส่งเสริม มีการออกพื้นที่ตรวจเยี่ยม โรงเรียน ดูแลและจัดสวัสดิการให้แก่ครูหรือลูกจ้างของโรงเรียน ดำเนินการจัดตั้งครูสภาและจัดให้มีการอบรมครู การสัมมนา การวิจัย ประเมินผลโครงการ และเผยแพร่ข้อมูลทางด้านการศึกษา

8. ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี ซึ่งสามารถทำเรื่องเบิกจ่ายได้จากกรุงเทพมหานคร และเงินจากรัฐบาล โดยหน้าที่หลัก มีการเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบหลักฐานการจ่าย การจัดทำรายการจ่ายของแต่ละหน่วยงาน วิเคราะห์รายงานทางการเงิน การบริการการเงินการคลังของภาครัฐ รวมถึงมีอำนาจในการบริหารข้อมูล และรายงานภาพรวมของงบการเงินการคลังทั้งหมด

9. ฝ่ายเทศกิจ มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดให้เป็นไปตามข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร หรือการกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดี และการประสานงานกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนา ชุมชนและสังคมทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต เช่น มีการพัฒนาเครือข่ายชุมชน การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาสภาพแวดล้อมและชุมชน การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน ส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้คนในชุมชน โดยจัดให้มีศูนย์ฝึกอาชีพ รวมถึงสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และผู้ประสพภัย เป็นต้น

11. โรงเรียนประถมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบริหารงาน โรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของโรงเรียน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

12. โรงเรียนมัธยมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา โดยบริหารงาน โรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของโรงเรียน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การบริหารงานและบุคลากร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตมีอำนาจในการบริหารงานของสำนักงานเขตที่พัฒนาตามที่กฎหมายกำหนด ในการนี้ได้กำหนดให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตได้แก่

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขต 1 ซึ่งมีบุคลากรในการปกครอง 128 คน
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขต 2 ซึ่งมีบุคลากรในการปกครอง 665 คน
3. งาน 10 ฝ่าย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขต 1 มีอำนาจในการบริหารงาน 5 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายปกครอง ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 26 คน
2. ฝ่ายทะเบียน ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 12 คน
3. ฝ่ายโยธา ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 92 คน
4. ฝ่ายเทศกิจ ซึ่งมีบุคลากรในการปกครอง 38 คน
5. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีบุคลากรในการปกครอง 18 คน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขต 2 มีอำนาจในการบริหารงาน 5 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพิบาล ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 31 คน
2. ฝ่ายรายได้ ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 12 คน
3. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะซึ่งมีบุคลากรในปกครองจำนวน 585 คน
4. ฝ่ายการคลัง ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 15 คน
5. ฝ่ายการศึกษา ซึ่งมีบุคลากรในการปกครองจำนวน 8 คน

ในการปฏิบัติงานภายใต้การบริหารของผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขตทวีวัฒนา มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 793 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัด กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 พบว่าระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน นโยบายการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17

บุญมา อัครแสง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

มหิศวรรณ ชัยเพชร (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัด กองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3 โดยมุ่งเน้นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3 จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
2. ด้านความเพียงพอของรายได้
3. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
5. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน
8. ด้านความพึงพอใจในงาน

บุญมา อัครแสง เรื่องยศ จันทรสามารถ รั้งสรรค์สิงห์เลิศ และ ศักดิ์พงศ์ หอมหวาน (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม (Factors Affecting the Morale on Work Performance of the Officers) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ 1) เงินเดือน 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความรับผิดชอบ

เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการเอาใจใส่ดูแลและการบังคับบัญชา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านนโยบายองค์การและการบริหารงาน ในส่วนของด้านความก้าวหน้า ด้านการเติบโตและด้านเงินเดือนนั้นบุคลากรจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าบุคลากรที่ต่างเพศกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อรกาญจน์ ฉีดเสน และ อุดล นาคะโร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต โดยเผยแพร่ผลการศึกษาในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r=.68$) 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($r=.67$) 3) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ($r=.63$) 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r=.62$) และ 5) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($r=.59$)

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร
หน่วยงานราชการขององค์กรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดั่งนั้นเพื่อประโยชน์ใน
การพัฒนาองค์กรทำให้ผู้ศึกษาเกิดความตระหนักถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการ
ปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษาได้นำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพจิตใจ (Condition of the mind) ด้านอารมณ์ (Emotional) และด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ 1. เพศ (sex) 2. อายุ (age) 3. การศึกษา (education qualification) 4. ระยะเวลาการทำงาน (years of experience) 5. รายได้ต่อเดือน (monthly income) 6. การรับรู้เกี่ยวกับรางวัล (reward perception) และปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 1. ลักษณะขององค์การ(Organization Itself) 2. ประเภทของงานที่รับผิดชอบ(Type of work) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล(Personal attributes) 4. การควบคุมและดูแล(Supervision and feedback) 5. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต(Work-Life balance) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 793 คน (ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2563 , สำนักงานเขตทวีพัฒนา) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตรการคำนวณจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้ศึกษาได้ดำเนินการออกแบบแบบสอบถาม ให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยกำหนดรายการคำตอบไว้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน การได้รับรู้เกี่ยวกับรางวัล/รางวัลที่มอบแก่บุคคล คณะบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์กร 2) ประเภทของงานที่รับผิดชอบ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล 4) การควบคุมและดูแล และ 5) ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 2) ปัจจัยด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 4) ปัจจัยด้านการควบคุมและดูแล | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 5) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพทางจิตใจ อารมณ์ และทัศนคติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| 1) ขวัญกำลังใจด้านสภาพทางจิตใจ | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 2) ขวัญกำลังใจด้านอารมณ์ | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |
| 3) ขวัญกำลังใจด้านทัศนคติ | ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ |

สำหรับเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การให้ความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของคะแนน กำหนดไว้ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้นที่กำหนด}} \quad \text{กล่าวคือ} \quad \text{พิสัย} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

$$\text{ระดับชั้นที่กำหนด} = 5$$

แสดงได้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แนวทางได้แก่ วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรที่ดำเนินการโดย 1) หน่วยงาน 2) ผู้บริหารหน่วยงาน และ 3) ตัวบุคลากรเอง

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การศึกษานี้ได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2. ร่างแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดวิจัย

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง การใช้สำนวนภาษา รับข้อเสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบ จากนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา โดยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence :IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง 1.0 ผลการประเมินค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

5. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยได้ทดสอบกับบุคลากรในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามนั้น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.795

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 280 คน โดยแจกแบบสอบถามให้บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้ครบตามจำนวน

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์ จะทำการคัดแยกออก และทำการเก็บเพิ่มเพื่อให้ครบตามจำนวน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร (Z-test) และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อพรรณาค้นพบจากการศึกษา ดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงค่าความถี่ (Frequencies) วิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 ของแบบสอบถามเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และการรับรู้เกี่ยวกับรางวัล

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อการวิเคราะห์

2.1 ข้อมูลปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ประเภทของงานที่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนิน

2.2 ปัจจัยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขต ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านสภาพจิตใจ ด้านอารมณ์ และ ด้านทัศนคติ และการทดสอบสมมติฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดย

3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประชากร (Z-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในการทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 280 คน (จำนวนมาก $n \geq 30$) โดยข้อมูลที่น่ามาทดสอบเป็นข้อมูลที่ได้จากมาตราวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือ มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) และใช้ทดสอบได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวโดยคำนวณจากสูตร

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

เมื่อ Z แทนค่าเฉลี่ยของประชากร \bar{x} แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง μ แทนระดับขวัญกำลังใจ

σ แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทวิพัฒนา กรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์	ความหมาย
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับสูงต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	144	51.4
หญิง	136	48.6
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	30	10.7
26 – 30 ปี	52	18.6
31 – 35 ปี	39	13.9
36 – 40 ปี	41	14.6
41 – 45 ปี	43	15.4
46 - 50 ปี	54	19.3
51 ปีขึ้นไป	21	7.5
รวม	280	100.00

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ถัดมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ผู้มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ผู้มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ผู้มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	18.2
ปริญญาตรี	210	75
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.8
รวม	280	100

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	29	10.4
1-5 ปี	93	33.2
6-10 ปี	39	13.9
11-15 ปี	13	4.6
15 ปี ขึ้นไป	106	37.9
รวม	280	100

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับอายุงานราชการผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่มีอายุงานราชการ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา มีอายุงานราชการ 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ผู้มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ผู้มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และเป็นผู้มีอายุระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับรายได้

รายได้(ต่อเดือน)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	12	4.3
10,001-15,000 บาท	142	50.7
15,001-20,000 บาท	51	18.2
20,000 บาทขึ้นไป	75	26.8
รวม	280	100

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้

ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมา มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามการได้รับรางวัล

ประเภทรางวัล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สิ่งของ/เงิน	162	57.9
โล่/เกียรติบัตร	108	38.6
การประกาศเกียรติคุณ	10	3.5
รวม	280	100

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัลผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่ได้รับสิ่งของ/เงินจำนวน 162 คน รองลงมา เป็น 57.9 ผู้ที่ได้รับโล่/เกียรติบัตรจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และผู้ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 3.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย 1. ลักษณะขององค์การ(Organization Itself) 2. ประเภทของงานที่รับผิดชอบ (Type of work) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes) 4. การควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น (Supervision and feedback) 5. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life balance) ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
1. ลักษณะขององค์กร	4.21	0.580	มาก	4
2. ประเภทของงานที่รับผิดชอบ	4.25	0.637	มาก	2
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	4.29	0.615	มาก	1
4. การควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น	4.29	0.633	มาก	1
5. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต	4.22	0.619	มาก	3
รวม	4.25	0.617	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) 2) ปัจจัยด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) 3) ปัจจัยด้านประเภทของงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) 4) ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) และ 5) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะองค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
1. การดำเนินงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนามี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมทำให้บุคลากรมีความแนวทาง การทำงานและเกิดมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	4.11	0.531	มาก	4
2. การเป็นองค์กรภาครัฐและดำเนินการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ต่อสำนักงานเขตทวีวัฒนาที่ปฏิบัติงานอยู่	4.11	0.485	มาก	4
3. ผู้บริหารองค์การให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งด้าน วิชาการและวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ ที่ใช้ในการทำงาน	4.26	0.593	มาก	3
4. คณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงาน ของสำนักงานเขตทวีวัฒนาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.29	0.655	มาก	2
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	4.30	0.636	มาก	1
รวม	4.21	0.580	มาก	

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะองค์การ ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระลอก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- 1) ปัจจัยด้านความสามารถที่จะปรึกษาปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลาในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)
- 2) ปัจจัยด้านคณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงานของสำนักงานเขตพัฒนาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$)
- 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการและวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ ที่ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$)
- 4) การดำเนินงานของสำนักงานเขตพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมทำให้บุคลากรมีความแนวทางการทำงานและเกิดมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และ
- 5) ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรภาครัฐและดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสำนักงานเขตพัฒนาที่ปฏิบัติงานอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$)

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
6. ท่านปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ส่งผลให้ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.17	0.639	มาก	5
7. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ท่านได้ทำงานที่ทำความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	4.27	0.595	มาก	2
8. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน	4.18	0.644	มาก	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
9. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพ	4.23	0.628	มาก	3
10. งานที่องค์กรและผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ท่านเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเต็มที่	4.38	0.677	มาก	1
รวม	4.25	0.637	มาก	

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) ปัจจัยด้านงานที่องค์กรและผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) 2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ตนเองได้ทำงานที่ท้าทาย และช่วยให้ตนเองได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) 3) ปัจจัยด้านหน่วยงานต้นสังกัดของตนเองมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีผลให้การปฏิบัติงานของตนเองมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) และ 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเองส่งผลให้ตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$)

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะของบุคคล

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
11. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน	4.23	0.639	มาก	5
12. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเป็นประโยชน์ ทำให้ท่าน สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสามารถปฏิบัติงาน ได้เป็นผลสำเร็จ	4.29	0.637	มาก	2
13. การมีเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ท่านสามารถ ทำงานได้ตามเป้าหมาย	4.27	0.601	มาก	4
14. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของหัวหน้างานว่าจะช่วยให้งานของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายและช่วยให้ท่านสามารถทำงาน ได้สำเร็จ	4.28	0.601	มาก	3
15. ความร่วมมือในการทำงานระหว่าง หน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรช่วยให้สามารถทำงาน ได้เป็นผลสำเร็จ	4.37	0.597	มาก	1
รวม	4.29	0.615	มาก	

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะของบุคคล ผลการวิเคราะห์
พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
1) ปัจจัยด้านความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร

และระหว่างบุคลากรช่วยให้สามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) 2) ปัจจัยด้านการประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของตนเองสามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเป็นประโยชน์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคำปรึกษาได้ และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) 3) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้างานว่าจะช่วยให้งานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) 4) ปัจจัยด้านการมีเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) และ 5) ปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$)

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมและดูแล
และการให้ความเห็น

ปัจจัยด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
16. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว	4.34	0.691	มาก	2
17. ผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.35	0.616	มาก	1
18. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ และทักษะแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.624	มาก	4
19. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและตั้งใจสอนงานท่านเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุได้เป้าหมาย	4.25	0.656	มาก	4

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
20. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.27	0.580	มาก	3
รวม	4.29	0.633	มาก	

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) 2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.343$) 3) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ และทักษะแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) และ 5) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และตั้งใจสอนงานท่าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุได้เป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน
และการดำเนินชีวิต

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและ การดำเนินชีวิต	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D		
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิต	4.24	0.676	มาก	2
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ และตรงกับกับความต้องการของบุคลากร				
22. หน่วยงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิด ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.30	0.619	มาก	1
23. รายได้ (จากค่าตอบแทนและสวัสดิการ) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงานที่ท่านท่าน รับผิดชอบ	4.30	0.624	มาก	1
24. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ทัดเทียมกับ บุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษา และผลการปฏิบัติงานเหมือนหรือเทียบเคียง ได้กับท่าน	4.10	0.599	มาก	4
25. ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะให้กับครอบครัว ญาติมิตรและสังคม	4.16	0.578	มาก	3
รวม	4.22	0.619	มาก	

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและ
การดำเนินชีวิต ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) ปัจจัยหน่วยงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) 2) ปัจจัยด้านรายได้(จากค่าตอบแทนและสวัสดิการ)ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ท่านทำท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) 3) ปัจจัยด้านหน่วยงานมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและตรงกับกับความต้องการของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) 4) ปัจจัยด้านการมีเวลาเพียงพอที่จะให้กับครอบครัว ญาติมิตรและสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) และ 5) ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ทัดเทียมกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาและผลการปฏิบัติงานเหมือนหรือเทียบเคียงได้กับตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$)

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สภาพจิตใจ (condition of the mind) อารมณ์(emotional) และ ทักษะคติ (attitude) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครในภาพรวมแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพจิตใจ	ระดับความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ			
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.สภาพจิตใจ	4.18	0.561	มาก	3
2.อารมณ์	4.25	0.593	มาก	2
3.ทักษะคติ	4.29	0.587	มาก	1
รวม	4.24	0.580	มาก	

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครผลการวิเคราะห์ พบว่าในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก($\bar{x}=4.24$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับขวัญกำลังใจด้านทักษะคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$) ด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) และด้านสภาพจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพทางจิตใจ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพจิตใจ

ด้านสภาพจิตใจ	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
ด้านสภาพจิตใจ	4.18	0.544	มาก	3
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ				
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาองค์การก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน และทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	4.16	0.481	มาก	4
3. ท่านมีความรู้สึกว่างค์การเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	4.20	0.611	มาก	2
4. ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัว	4.22	0.587	มาก	1
5. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเองให้กับองค์การนี้	4.16	0.586	มาก	5
รวม	4.18	0.561	มาก	

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพจิตใจ ผลการวิเคราะห์พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1) ด้านการมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$)

- 2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$) 3) ด้านความรู้สึกว่าภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) 4) ด้านความรู้สึกว่าปัญหาองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตนเองและทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) และ 5) ด้านความรู้สึกว่าพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเองให้กับองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านอารมณ์ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านอารมณ์

ด้านอารมณ์	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
6. องค์กรนี้สามารถตอบสนองสิ่งที่ท่านต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเพียงพอ	4.33	0.670	มาก	2
7. ท่านมีความคิดว่า องค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	4.34	0.620	มาก	1
8. ความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างองค์กรไม่สามารถทำให้ท่านเปลี่ยนงานได้	4.32	0.625	มาก	3
9. ท่านอยากทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเหมาะสมกับท่าน	4.11	0.556	มาก	5
10. ท่านจะตัดสินใจออกจากองค์กรก็ต่อเมื่อท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากมาก	4.15	0.497	มาก	4
รวม	4.25	0.593	มาก	

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านอารมณ์ ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- 1) การมีความคิดว่าองค์การนี้ให้สิ่งที่ตนเองต้องการได้มากกว่าองค์การอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$)
- 2) การมีความรู้สึกว่าองค์การนี้สามารถตอบสนองสิ่งที่ตนเองต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.33$)
- 3) ด้านการมีมีความรู้สึกว่าความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างองค์การไม่สามารถทำให้ตนเองเปลี่ยนงานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.32$)
- 4) ด้านการตัดสินใจออกจากองค์การก็ต่อเมื่อตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากมากอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) และ
- 5) ด้านความอยากทำงานกับองค์การนี้ต่อไปเนื่องจากงานที่รับผิดชอบผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเหมาะสมกับตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครด้านทัศนคติ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	X	S.D.	ความหมาย	อันดับ
11. สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้ท่านอยากทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข	4.26	0.566	มาก	5
12. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	4.29	0.664	มาก	2
13. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านมีความสุขและสนุกกับการทำงาน	4.36	0.576	มาก	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านทัศนคติ	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	X	S.D.	ความหมาย	อันดับ
14. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	4.28	0.575	มาก	4
15. ตัวท่านและผลงานมีความสำคัญต่อองค์กรและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.555	มาก	3
รวม	4.29	0.587	มาก	

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติ ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยให้ตนเองมีความสุขและสนุกกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) 2) ด้านความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) 3) ด้านตนเองและผลงานมีความสำคัญต่อองค์กรและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) และ 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้ตนเองอยากทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

แก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

วิธีการที่หน่วยงานควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. กล่าวเสริมกำลังใจด้วยวาจา	1	25
2. เสริมกำลังใจด้วยการให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	1	25
3. เสริมกำลังใจด้วยการให้สิ่งของ	1	25
4. จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร	1	25
รวม	4	100.00

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สำหรับวิธีการในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่

1. กล่าวเสริมกำลังใจด้วยวาจา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25
2. เสริมกำลังใจด้วยการให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25
3. เสริมกำลังใจด้วยการให้สิ่งของ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25
4. จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรสังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

วิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เสริมสร้างกำลังใจให้เหมาะสมกับความเป็นจริง	1	20
2. ถ้าบุคลากรทำงานผิดพลาด ผู้บริหารควรให้โอกาส	2	40
3. กล่าวชื่นชมด้วยวาจา	2	40
รวม	5	100.00

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ผู้บริหารควรใช้ในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรสังกัดสำนักเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. เสริมสร้างกำลังใจให้เหมาะสมกับความเป็นจริง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20
2. ถ้าบุคลากรทำงานผิดพลาด ผู้บริหารควรให้โอกาส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40
3. กล่าวชื่นชมด้วยวาจา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40

4.3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ตนเอง

วิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ตนเอง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เสริมกำลังใจคิดเรื่องดีๆ เพื่อให้เข้มแข็งมากขึ้น	1	100
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง ได้แก่การเสริมกำลังใจคิดเรื่องดีๆ เพื่อให้เข้มแข็งมากขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร เพื่อวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

$H_0 : \mu = 60$ (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครเท่ากับ ร้อยละ 60 หรืออยู่ในระดับปานกลาง)

$H_1 : \mu > 60$ (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครมากกว่า ร้อยละ 60 หรือสูงกว่าระดับปานกลาง)

จากผลการทดสอบพบว่าค่า Z ที่คำนวณได้เท่ากับ 16.733 มากกว่า ค่า Z วิกฤต (2.326) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ไม่เท่ากับ ร้อยละ 60 หรือไม่อยู่ในระดับปานกลาง จึงถือได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับปานกลาง

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานวิจัยว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์การประเภทของงานที่รับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคลการควบคุมและดูแล และ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจมี

ความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือไม่ มากน้อยเพียงใด มีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2

$H_0 : \rho = 0$ (ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร)

$H_1 : \rho \neq 0$ (ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร)

1. สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			ค่าเฉลี่ย
		สภาพทางจิตใจ	อารมณ์	ทัศนคติ	
ลักษณะขององค์การ	ค่าสหสัมพันธ์	.264**	-.052	.019	.077
	P	.000	.383	.753	.379
ประเภทของงานที่รับผิดชอบ	ค่าสหสัมพันธ์	.128*	.124*	.105	.119
	P	.033	.038	.078	.050
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์	.274**	.184**	.087	.182
	P	.000	.002	.148	.050
การควบคุมและดูแล	ค่าสหสัมพันธ์	.051	.195**	.220**	.155
	P	.396	.001	.000	.132

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร			ค่าเฉลี่ย
		สภาพทางจิตใจ	อารมณ์	ทัศนคติ	
ความสมดุลระหว่าง การทำงานกับการ ดำเนินชีวิต	ค่าสหสัมพันธ์ P	.093	.005	.083	.060
		.121	.937	.166	.408
	ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.162	.091	.103	.119

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในลักษณะของสหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Correlations) และสหสัมพันธ์ทางลบ (Negative Correlations) ซึ่งแจกแจง ได้ดังนี้

1) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมที่ระดับ .077 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กล่าวคือปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านลักษณะขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์กับระดับความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตทวีวัฒนา ในระดับความสัมพันธ์เล็กน้อย โดยสัมพันธ์กับสภาพจิตใจทางบวกระดับต่ำถึงกลาง ($R = .264$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านอารมณ์และด้านทัศนคติ

2) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านประเภทของงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมที่ระดับ .119 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กล่าวคือปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านประเภทของงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านจิตใจ อารมณ์และด้านทัศนคติ

3) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมที่ระดับ .182 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กล่าวคือปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

มีค่าสัมประสิทธิ์กับระดับความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เขตทวีวัฒนา ในระดับความสัมพันธ์ต่ำถึงกลาง โดยสัมพันธ์กับสภาพจิตใจทางบวกระดับต่ำถึงกลาง ($R = .274$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ สัมพันธ์กับอารมณ์ทางบวกระดับต่ำถึงกลาง ($R = .184$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านทัศนคติ

4) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านการควบคุมและดูแล มีค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมที่ระดับ $.155$ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กล่าวคือปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านการควบคุมและดูแล มีค่าสัมประสิทธิ์กับระดับความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เขตทวีวัฒนา ในระดับความสัมพันธ์ต่ำถึงกลาง โดยสัมพันธ์กับอารมณ์ทางบวกระดับต่ำถึงกลาง ($R = .195$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และสัมพันธ์กับทัศนคติทางบวกระดับต่ำถึงกลาง ($R = .220$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านจิตใจ

5) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมที่ระดับ $.060$ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กล่าวคือปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจด้านจิตใจ อารมณ์และด้านทัศนคติ

สำหรับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง $.060 - .182$ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจมีแนวโน้มที่จะไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นการทดสอบปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้ศึกษานำข้อมูลของปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจทุกตัวมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ					
		ลักษณะขององค์การ	ประเภทของงานที่รับผิดชอบ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	การควบคุมและดูแล	ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต	ค่าเฉลี่ย
ลักษณะขององค์การ	ค่าสหสัมพันธ์	1.000**	-.121*	.221**	.011	.210**	.264
	P	.000	.043	.000	.851	.000	.179
ประเภทของงานที่รับผิดชอบ	ค่าสหสัมพันธ์	-.121*	1.000**	.048	.279**	.042	.250
	P	.043	.000	.422	.000	.483	.190
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสหสัมพันธ์	.221**	.048	1.000**	.065	.214**	.310
	P	.000	.422	.000	.278	.000	.140
การควบคุมและดูแล	ค่าสหสัมพันธ์	.011	.279**	.065	1.000**	-.097	.252
	P	.851	.000	.278	.000	.104	.247
ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต	ค่าสหสัมพันธ์	.210**	.042	.214**	-.097	1.000**	.274
	P	.000	.483	.000	.104	.000	.117
ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		.264	.250	.310	.252	.274	.270

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านลักษณะขององค์การมีอิสรระต่อประเภทของงานที่รับผิดชอบ ($P = .043$) และอิสรระต่อการควบคุมและดูแล ($P = .851$) แต่มีความสัมพันธ์กับ

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ($P = .000$) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($P = .000$)

2) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านประเภทของงานที่รับผิดชอบมีอิทธิพลต่อลักษณะขององค์การ ($P = .043$) คุณลักษณะส่วนบุคคล ($P = .422$) และความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($P = .483$) แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการควบคุมและดูแล ($P = .000$)

3) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประเภทของงานที่รับผิดชอบ ($P = .422$) และการควบคุมและดูแล ($P = .278$) แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ($P = .000$) และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($P = .000$)

4) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านการควบคุมและดูแลมีอิทธิพลต่อลักษณะขององค์การ ($P = .851$) คุณลักษณะส่วนบุคคล ($P = .278$) และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($P = .104$) แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประเภทของงานที่รับผิดชอบ ($P = .000$)

5) ปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลต่อประเภทของงานที่รับผิดชอบ ($P = .483$) และด้านการควบคุมและดูแล ($P = .104$) แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ($P = .000$) และด้านการควบคุมและดูแล ($P = .000$)

3. เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการทดสอบว่าระดับขวัญกำลังใจ (1) สภาพจิตใจ (2) อารมณ์ (3) ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรตามทุกตัว ผลการศึกษาปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ด้านระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			ค่าเฉลี่ย
		สภาพทาง จิตใจ	อารมณ์	ทักษะ	
สภาพทางจิตใจ	ค่าสหสัมพันธ์	1.000**	-.208**	-.070	.241
	P	.000	.000	.245	.081

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			ค่าเฉลี่ย
		สภาพทาง จิตใจ	อารมณ์	ทัศนคติ	
อารมณ์	ค่าสหสัมพันธ์	-.208**	1.000**	.111	.301
	P	.000	.000	.064	.0213
ทัศนคติ	ค่าสหสัมพันธ์	-.070	.111	1.000**	.347
	P	.245	.064	.000	.103
ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		.241	.301	.347	.296

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพจิตใจกับด้านทัศนคติ และด้านอารมณ์กับด้านทัศนคติมีความเป็นอิสระต่อกัน แต่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพทางจิตใจและด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน ด้านสภาพจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านทัศนคติ สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดสำนักงาน เขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการปฏิบัติงานราชการ 15 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท และได้รับรางวัลในสายงานที่เกี่ยวข้องประเภทสิ่งของ / เงิน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็นมีระดับความเห็นมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัย ด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต และปัจจัยที่ มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยมีรายละเอียดแจกแจงตาม แต่ละปัจจัย ดังนี้

ด้านลักษณะขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็น ด้านการที่สามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา รองลงมาด้านคณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงานของสำนักงานเขตทวีพัฒนาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และน้อยที่สุดคือ ด้านการดำเนินงานของสำนักงานเขตทวีพัฒนาที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมทำให้บุคลากรมีความแนวทางการทำงานและเกิด มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และด้านการเป็นองค์กรภาครัฐและดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสำนักงานเขตทวีพัฒนาที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นด้านงานที่องค์กรและผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบ และปฏิบัติช่วยให้มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมาด้านที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้บุคลากรได้ทำงานที่มีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น และน้อยที่สุดคือ ด้านปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ส่งผลให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

ด้านประเภทคุณลักษณะของบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นด้านความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรช่วยให้สามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ รองลงมาด้านเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเป็นประโยชน์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน

ด้านประเภทการควบคุมดูแล ให้ความเห็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นด้านผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว และน้อยที่สุดคือ ด้านที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ และทักษะแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และตั้งใจสอนงานท่าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุได้เป้าหมาย

ด้านประเภทความสมดุลการทำงาน และการดำเนินชีวิต ให้ความเห็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นด้านที่หน่วยงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และรายได้ (จากค่าตอบแทนและสวัสดิการ) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาด้านที่หน่วยงานของมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและตรงกับกับความต้องการของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่ทัดเทียมกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาและผลการปฏิบัติงานเหมือนหรือเทียบเคียงได้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลต่อความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา

กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ และด้านจิตใจ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแจกแจงตามแต่ละประเภทขบวนการวิจัยดังนี้

ด้านสภาพจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว รองลงมาคือ องค์กรเปรียบเสมือนบ้าน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนเองให้กับองค์กร

อารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้สิ่งที่ต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น รองลงมาคือ องค์กรตอบสนองสิ่งที่ต้องการได้เพียงพอ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

ด้านทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ค่าตอบแทนที่ได้รับ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข

ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง โดยมีรายละเอียดแจกแจงตามแต่ละความคิดเห็น ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่หน่วยงานควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยรวมประกอบด้วย ความคิดเห็นในการที่ต้องการให้องค์กรเสริมขวัญกำลังใจด้วยวาจา การเสริมขวัญกำลังใจด้วยการให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การเสริมขวัญกำลังใจด้วยการให้สิ่งของ และการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้โอกาสเมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาด และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้วยการกล่าวชื่นชมด้วยวาจา รองลงมาคือ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เหมาะสมกับความเป็นจริง

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรควรใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง โดยภาพรวมบุคลากรจะใช้วิธีเสริมกำลังใจให้ตนเองคิดเรื่องดี ๆ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับที่สูงกว่าในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในบางคู่ มีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และมีแนวโน้มที่จะไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60 - .182 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันนั้น ย่อมมีอิทธิพลต่อปัจจัยคู่สัมพันธ์นั้น ๆ ในระดับที่ไม่สูงมาก

ความเป็นอิสระต่อกันระหว่างปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจและระดับขวัญกำลังใจ มีความเป็นอิสระต่อกันในบางคู่ และมีความสัมพันธ์กันในบางคู่ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าว มิได้มีความเป็นอิสระต่อกันทั้งหมด แต่มีความสัมพันธ์ต่อกันในบางคู่ปัจจัยด้วยเช่นกัน

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเชิงบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของบุญมา อัครแสงที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรัชตะ ท้าวคำลือที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 พบว่าระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติได้แก่ ลักษณะขององค์การ ประเภทของงานที่รับผิดชอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านได้รับการส่งเสริมให้เกิดเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของมหิศวรงค์ ชัยเพ็ชร์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัด กองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3 และผลการวิจัยของอรกาญจน์ นีคเสน และ อุดล นาคะโร ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

3. แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่า 3) องค์การควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในขณะที่ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการกล่าวคำชื่นชมด้วยวาจาเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและการให้โอกาสบุคลากรทำงานที่คิดพลาดได้แก้ไขและปรับปรุงตนเอง ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานนั้นควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเองด้วยการคิดเรื่องดีๆ เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเข้มแข็งมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ที่พบว่าการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติให้เกิดแก่บุคลากรควรให้โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าทางการงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านสภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรจะให้คำแนะนำปรึกษา คอยช่วยเหลือในเรื่องของงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบเจออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทุกเรื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนครอบครัวมาปฏิบัติงานแล้วรู้สึกมีความสุข

2) ด้านอารมณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยจัดสรรสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เหนือหรือแตกต่างกับองค์การอื่น ๆ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรไว้ปฏิบัติงานกับองค์การได้นาน ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ

3) ด้านทัศนคติ ผู้บังคับบัญชาควรมีแนวทางสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรกับองค์การ บุคลากรกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงควรมีแนวทางให้โอกาสในการพัฒนาฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต และมีความจงรักภักดีกับองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นในการประกอบการทำวิจัยครั้งต่อไป
- 2) ควรเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ธนัทประภัสร์. (2563). “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2563 จาก https://www2.mtec.or.th/th/e-magazine/admin/upload/279_40.pdf
- กรองจิตร์ โกลุมาและคณะ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมชลประทาน ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักงานชลประทานที่ 8 จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- กรีเทพ เขมระเพชร. (2551). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตร์เพื่อพัฒนามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- จุไรรัตน์ นัทเสนา. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จตุพร วงศ์ศรีเผือก. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการและพนักงานราชการตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง). (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จริยา ศรีฟ้า. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการกองคลังแห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จักรกฤษณ์ ชัยเสนา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). “เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย”. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชาญณรงค์ จิตรธรรมา. (2542). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ถวิล โอทอง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษา เฉพาะกรณี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นุรักษ์ คุณชล และคณะ. (2543). “ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเจริญเติบโตขององค์กร”. กรุงเทพฯ: ชมรมมหาบัณฑิตรวม.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- บุญมา อัครแสง และ คณะ. (2552, พฤษภาคม - สิงหาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม, 3 (2), 79.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). “จิตวิทยาในการบริหารงานบุคคล”. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- พิศาล คลังทอง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). “วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์” (ฉบับปรับปรุงใหม่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.
- มัทนพร คำบุญ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการอุตสาหกรรม มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- มหิศวรรณ ชัยเพ็ชร. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัด กองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3. นายทหารฝ่ายการสารวัตร, กองทัพภาคที่ 3. วิทยาลัยการทัพบก.

- รัชตะ ท้าวคำลือ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- วิเชียร ศรีพฤกษ์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- วัฒนา มหิพันธ์. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- วรรรัตน์ ช่อทิพย์. (2545). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร.*
- ศุภชาติ พันธุมณี. (2547). *การศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาของสารนิเทศ สำนักงานตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.*
- ศักดิ์ชัย มูลชอบ, ร.ต.อ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- สมคิด บางโม. (2539). “การบริหารองค์กรสมัยใหม่”. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2541). “การพัฒนาองค์กร”. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2544). “เทคนิคการประเมินโครงการ”. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมหมาย จันทรินวล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*

- โสภิตา เฟื่องทอง. (2550). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). “หลักการบริหาร”. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อารมณีสังสุวรรณ,ร.ต.ท. (2545). *ความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองอัตรากำลังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรกาญจน์ นิดเสน และ อุดล นาคะโร. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. (Factors Affecting the Job Satisfactory Level of the Teachers Under the Supervision of Phuket Municipality1),วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อดิภัทร์ เพ็ชรมนโททัย. (2557). ปัจจัย 5 ประการที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ (5 Factors Affecting Employee Morale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) , บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Adi Bhat. (2020). “5 Factors Affecting Employee Morale” in Employee Morale: Definition, Affecting Factors, and How to Boost Morale retrieved June, 24, 2020 from <https://www.questionpro.com/blog/employee-morale/>
- Frederick Herzberg. (1959). ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two – Factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล. Nittaya111.wordpress.com.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงาน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตามที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความ
ลงในช่องว่าง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ไม่เกิน 25 ปี 2) 26-30 ปี 3) 31-35 ปี
 4) 36-40 ปี 5) 41-45 ปี 6) 46-50 ปี
 5) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน

- 1) ไม่เกิน 1 ปี 2) 1-5 ปี 3) 6-10 ปี
 11-15 ปี ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน + เงินพิเศษอื่น ๆ)

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001-15,000 บาท
 3) 15,001-20,000 บาท 4) 20,001 บาทขึ้นไป

6. การได้รับรู้เกี่ยวกับรางวัล /รางวัลที่มอบแก่บุคคล คณะบุคคล

- สิ่งของ/เงิน โส่/เกียรติบัตร การประกาศเกียรติคุณ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย 1. ลักษณะขององค์กร (Organization Itself) 2. ประเภทของงานที่รับผิดชอบ (Type of work) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes) 4. การควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น (Supervision and feedback) 5. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life balance)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่า ลักษณะขององค์กร ประเภทของงานที่ รับผิดชอบคุณลักษณะส่วนบุคคล การควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น และความสมดุล ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยที่สร้างขวัญกำลังใจมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านลักษณะขององค์กร					
1. การดำเนินงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมทำให้บุคลากรมีความแนวทางการทำงานและเกิดมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ					
2. การเป็นองค์กรภาครัฐและดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสำนักงานเขตทวีวัฒนาที่ปฏิบัติงานอยู่					
3. ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการและวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ ที่ใช้ในการทำงาน					
4. คณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา					
ด้านประเภทงานที่รับผิดชอบ					
6. ท่านปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน ส่งผลให้ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ					
7. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทาย ความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมี ประสบการณ์มากขึ้น					
8. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน					
9. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีระบบการบริหาร จัดการที่ดี และมีผลให้การปฏิบัติงานของท่านมี ประสิทธิภาพ					
10. งานที่องค์กรและผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ท่านเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติช่วยให้ท่านมีโอกาสได้ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่าง เต็มที่					
ด้านคุณลักษณะของบุคคล					
11. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อ บุคลากรทุกคน					
12. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาและให้ คำแนะนำเป็นประโยชน์ ทำให้ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้ และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ					
13. การมีเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทำให้ท่านสามารถทำงานได้ตาม เป้าหมาย					

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้างานว่าจะช่วยให้งานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ					
15. ความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรช่วยให้สามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ					
ด้านการควบคุมและดูแล และการให้ความเห็น 16. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว					
17. ผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
18. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ และทักษะแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
19. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และตั้งใจสอนงานท่านเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุได้เป้าหมาย					
20. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วางแผนพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					

ปัจจัยสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<p>ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>21. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและตรงกับกับความต้องการของบุคลากร</p>					
<p>22. หน่วยงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p>					
<p>23. รายได้(จากค่าตอบแทนและสวัสดิการ)ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ</p>					
<p>24. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ทัดเทียมกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาและผลการปฏิบัติงานเหมือนหรือเทียบเคียงได้กับท่าน</p>					
<p>25. ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะให้กับครอบครัว ญาติมิตร และสังคม</p>					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรประกอบด้วย สภาพจิตใจ (condition of the mind) อารมณ์(emotional) และ ทักษะ (attitude)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านมีมากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านสภาพจิตใจ					
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน และทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้					
3. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
4. ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัว					
5. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเองให้กับองค์กรนี้					
ด้านอารมณ์					
6. องค์กรนี้สามารถตอบสนองสิ่งที่ท่านต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเพียงพอ					
7. ท่านมีความคิดว่า องค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น					
8. ความแตกต่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างองค์กร ไม่สามารถทำให้ท่านเปลี่ยนงานได้					
9. ท่านอยากทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเหมาะสมกับท่าน					
10. ท่านจะตัดสินใจออกจากองค์กรก็ต่อเมื่อท่านมี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากมาก					

ระดับขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านทัศนคติ					
11. สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้ท่านอยากทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข					
12. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน					
13. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านมีความสุขและสนุกกับการทำงาน					
14. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
15. ตัวท่านและผลงานมีความสำคัญต่อองค์กรและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.1 หน่วยงานควรมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

4.2 ผู้บริหารควรมีวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอะไรบ้าง (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

4.2 บุคลากรควรมีวิธีการใดในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนวรรตน์ แจ่มแจ้ง
วัน เดือน ปีเกิด	29 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2548 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
สถานที่ทำงาน	บจก.วายุแอสซี บลูเลี่ยน อินเตอร์
ตำแหน่ง	ผจก.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

