

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน

FACTORS THAT AFFECT THE MORALE AND DISCOURAGED IN THE PERFORMANCE OF THE DUTIES OF THE STAFF TRAINING CENTER

อิทธินันท์ ซอหะซัน*

Eitinan Sowhasun

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน เพื่อศึกษา การปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบัน การบิณฑลเรือน จำนวนทั้งสิ้น 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติแบบพรรณนา โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test, F – test, One – Way ANOVA LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s Correlation Coefficient) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 58.5 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 50 ระยะเวลาในการทำงาน ในองค์กรนี้ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.2 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สถาบันการบิณฑลเรือนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สถาบันการบิณฑลเรือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดย ความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับต่ำ

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, สถาบันการบิณฑลเรือน

* อาจารย์สถาบันการบิณฑลเรือน

ABSTRACT

A study of factors that affect the morale and discouraged in the performance of the duties of the Staff training center. The objective is to study the spirit of the employee's duties in the bus line at training center transit authority. To study the performance of the airline staff at training center transit authority and to study the factors that affect the morale and discouraged in the performance of the duties of the Staff training center. The population used in this research is a study of bus line employees at training center transit authority. A total of 94 people, a tool used in the research is the query. The statistics based on the research information, personal factors, statistical model described by analyzing the frequency distribution and percentage, average, and standard deviation. The analysis to test the hypothesis Use the test statistics, t-test, One Way ANOVA F-test – LSD and diligently San correlation coefficient (Pearson Correlation Coefficient s ') the study found that a sample of mostly female age 60.6% 26-30. Year of 40.4% marital status single, 58.5 per cent level diploma or equivalent education. 50 percent in a period of time working in this organization 5-10. 43.6 percent a year and the average revenue per month, 10,000-20,000 baht 36.2 percent and samples are feedback and encouragement in the performance of the duties of the Staff training center by the image included in the 3.5 average level. Personal factors, gender, age, marital status, and comprises the period of work in different organizations have an impact on morale and on the performance of the duties of the Staff training center is no different that the statistical significance level 0.05 personal factors. Contains the level of education and household income per month affects different gifts and encouragement in the performance of the duties of the Staff training center at different levels of statistical significance 0.05 operational affect on morale and on the performance of the duties of the Staff training center, the statistical significance level 0.05 positive direction relationship is low.

Keywords: Morale, Training center.

บทนำ

ปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการแข่งขันสูงไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดย่อมมีคู่แข่งจำนวนมากที่ก่อตัวขึ้นและก้าวเข้ามาขอส่วนแบ่งในตลาดต้องการได้ก็ตามที่ไม่ว่าพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมเข้าใส่แทบจะทุกชั่วโม่งย่อมก้าวไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและอาจทำให้องค์กรนั้นๆ ล้มหายตายจากไปในตลาดแห่งการแข่งขันเอาได้ง่ายๆ ส่วนองค์กรที่ก้าวทันกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันยุคใหม่นั้นก็อาจจะมีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในตลาดในชั่วข้ามคืนและได้ครอบครองส่วนแบ่งในตลาดมหาศาล สินค้าสมัยใหม่ที่จะสามารถสนองต่อความต้องการของลูกค้า นั้น เป็นสินค้าที่สร้างความแตกต่าง ไม่เหมือนใคร การที่องค์กรจะสามารถผลิตสินค้าที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและแตกต่างได้นั้นจำต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความคิดสร้างสรรค์ ฉะนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์และ

ขับเคลื่อนขบวนการผลิตที่มีคุณภาพเหล่านั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญ องค์การใดก็ตามที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อขบวนการผลิตเป็นขบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพจนทำให้ผลผลิตปลายทางนั้นคือตัวสินค้าเองมีคุณภาพตามไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นรากฐานที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องทุกด้านขององค์กร โดยเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงานอื่นๆทั้งหมด ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่องค์การธุรกิจต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้ก็ตาม แต่การที่จะดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพช่วยควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เช่นกัน¹

การบริหารงานทั่วไปที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งนักบริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับคน บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและสนใจในงาน มีความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์การได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่ง เพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปการณ์ เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคคลมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแต่ละตำแหน่งก็มีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจเป็นพลังที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจ ในสภาพปัจจุบัน พนักงานสถาบันการบิณพลเรือนมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาระงาน ทำให้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ทำงานไม่ทันเวลา ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเอง ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความใส่ใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในทุกๆ องค์การธุรกิจจึงได้มีการหาวิธีการต่างๆ และหากลยุทธ์ใน

¹ รมย์ชาติ สุวรรณชัยรักษ์, “ความพึงพอใจในการทงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดลำปาง”, ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2550), หน้า 1

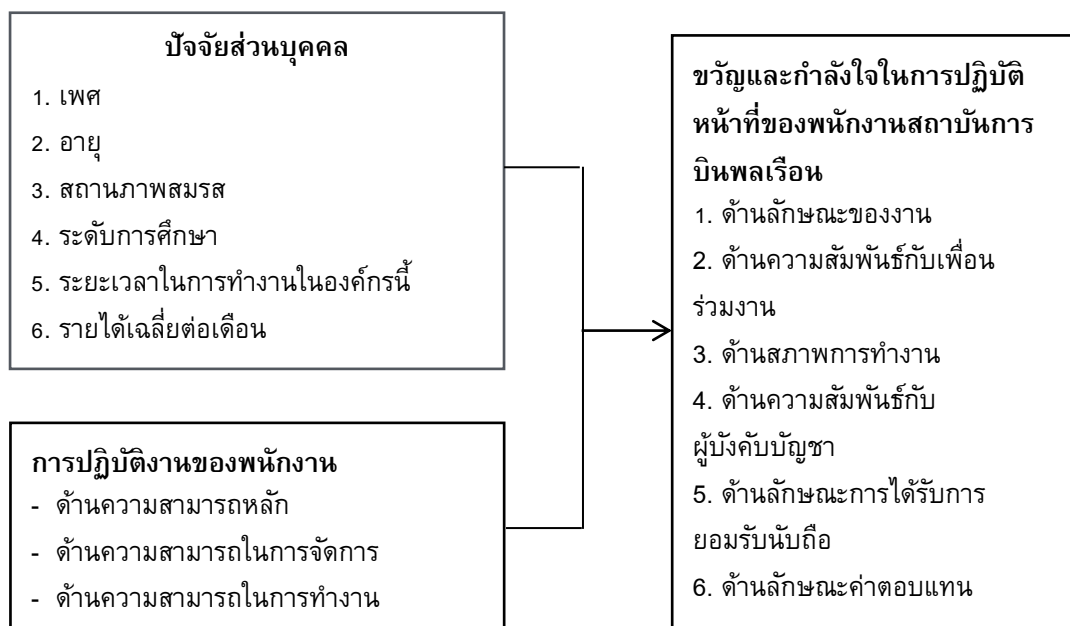
การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานของตนเองให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้มีการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่องค์กรได้คาดหวัง แต่หากองค์กรใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจและสนองความต้องการของบุคลากรจนไม่สามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีข้อเสียเปรียบในการแข่งขันและเป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ดี จึงสามารถกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ย่อมเป็นผลมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ ในทางกลับกันหากพนักงานขาดความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียหากต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นแง่ของผลผลิตขององค์กรหรือการพัฒนาองค์กรเป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญและสนใจใคร่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือนโดยสนใจศึกษาไปถึงรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ในด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือนแตกต่าง
2. การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีจำนวน 122 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาร์ ยามาเน โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Stratified Random Sampling) ผู้ศึกษาได้ออกแบบมาเพื่อทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างมีระบบ (Systematic) หรือ Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลจากพนักงาน องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จำนวน 94 คนที่ได้คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

4. ลักษณะของแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้จัดทำแบบสอบถามออกเป็น คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Likert Scale มีระดับการวัดประเภททัศนคติ โดยมีการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือนเป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Likert Scale มีระดับการวัดประเภททัศนคติ โดยมีการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จะดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การทดสอบ ค่าสถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มและใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.5 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 50 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.2

2. การปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันการบินพลเรือน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันการบินพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสามารถหลัก อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.42 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.2 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลง คือ ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 3.21

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ในด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.528 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ เพศแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 3 สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าสถานภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่าสถานการณ์ภาพแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.654 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 7 การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถหลักกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.523 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถหลักไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑลเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถในการจัดการกับข้อขัดแย้งและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบ่มเพาะพันธุ์พืช พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถในการจัดการไม่มีผลต่อข้อขัดแย้งและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบ่มเพาะพันธุ์พืช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามารถในการทำงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑพลเรือน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.35 แสดงว่า การปฏิบัติงาน

ของพนักงานในด้านความสามารถในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.178 แสดงว่า การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับต่ำ

สรุปผลและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จเป็นไปตามที่คาดหวัง และทำให้มีความรู้สึกที่ดี และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการชี้แจงต่อพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ถึงเรื่อง ทำให้พนักงานสถาบันการบิณพลเรือน ที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จเป็นไปตามที่คาดหวัง และทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อความมั่นคงของในการทำงาน จึงทำให้พนักงานสถาบันการบิณพลเรือน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้ให้พนักงานสถาบันการบิณพลเรือน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง และแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ นั้นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานสถาบันการบิณพลเรือน อยู่ในระดับหนึ่ง ดังนั้นจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญจึงทำให้พนักงานสถาบันการบิณพลเรือน เกิดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญเดช วีระกุล² ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการรับราชการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกมั่นคงใน

² ชาญเดช วีระกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)”, สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2553).

การทำงาน ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล สำหรับขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันการบิณฑบาตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เนื่องจากหน้าที่ของสังคม เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม หน้าที่ของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สีนิล³ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดตระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนารวมทั้งการทดลองและประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดลาดตระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการบรรยาย แบบสอบถาม แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม คู่มือแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียนขนาดเล็ก และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาเอกสาร หลักฐานที่ปรากฏ การรับฟังการบรรยาย การสนทนากลุ่ม การสอบถาม การสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดครู ขาดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารที่เป็นระบบโดยเฉพาะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน โรงเรียนจึงมีความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม และผลจากการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แนวทางซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน เช่น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ 2) ดำเนินการ เช่น การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) การติดตามและประเมินผล ผลการทดลองแนวทางพบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ในระดับมาก

3. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณฑบาตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเหตุจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ เหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างให้ความคิดของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ผู้นำต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุธอด⁴ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญ

³ เรณู สีนิล, "การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดตระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2552).

⁴ ประเสริฐ สุธอด, "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์", วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2551).

และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรและครูที่มี เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรและครูที่มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทำให้ความรู้สึกโดยรวมจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ปริมาณของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ องค์กรที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ปฏิบัติโดยไม่ชอบและพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนิส เลิศเดชาพันธ์⁵ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจสูงกว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูล และจังหวัดอื่นๆ

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนี้แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการบิณพลเรือนไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากปัจจัยที่มีผลกระทบความพอใจในงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระบบค่าตอบแทน สภาพการทำงานปฏิบัติงาน นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี คงดี⁶ ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการศึกษามีผลต่อการแตกต่างเกี่ยวกับขวัญและ

⁵ เนตรนิส เลิศเดชาพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2554).

⁶ พัทรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2556).

กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในขณะที่เดียวกันพบอีกว่าตัวแปรต้นทางด้านเพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานของตัวแปรต้น คือเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

6. การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชลียา ด่านทิพารักษ์⁷ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมส่วนภูมิภาค 2. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลตามปัจจัยภูมิหลังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรทางการพยาบาลที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค จำนวน 162 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามแรงจูงใจ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. พยาบาลศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ ส่วนมากมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลตามปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน (พยาบาลประจำการ หรือหัวหน้าตึก/ผู้ตรวจการ) สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในศูนย์ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ การฝึกอบรมเฉพาะทาง และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. พยาบาลที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพมีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาลเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจสูงกว่า พยาบาลที่มีภูมิลำเนาออกสถานที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสถาบันการbinพลเรือน ได้แก่

⁷ ชลียา ด่านทิพารักษ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเริมส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์”, วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 2553).

1. ควรเพิ่มเรื่องเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน เป็นการพิสูจน์ความสามารถของพนักงานสถาบันการบิณฑบาต เป็นหลัก หากพนักงานทำงานดี ก็จะได้รับพิจารณาให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และท้าทายมากขึ้น แต่ขณะเดียวกัน พนักงานสถาบันการบิณฑบาต ก็ต้องใช้ความสามารถที่มีทำงานไม่ให้ผิดพลาด เพราะต้องผิดชอบสูงขึ้นตามตำแหน่งงาน และอาจจะถูกคาดหวังจากหัวหน้ามากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น คนที่มีความพร้อมมากที่สุดเท่านั้น จึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เช่นนั้นแล้ว ก็จะทำให้เรารู้สึกล้มเหลวในการทำงานได้ หากไม่สามารถรับมือกับภาระในการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้

2. ควรเพิ่มเรื่องด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ในการกระจายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยุติธรรม โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในทุกสถานภาพและสังกัด

3. ควรเพิ่มเรื่องด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้ จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานทำการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

2) ควรมีการศึกษา แนวทางหรือการดำเนินการจากฝ่ายบริหารในการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และผลที่ได้ จะช่วยให้หน่วยงานทราบว่าในปัจจุบันการดำเนินการดังกล่าวนี้มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

ชลียา ด่านทิพารักษ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเมะเร็ง

ส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 2553.

ชาญเดช วีระกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)”. สารนิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2553.

เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

จัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2554.

ประเสริฐ สุธอด. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2551.

- พัชรี้ คงดี. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2556.
- รมย์ชาติ สุวรรณชัยรักษ์. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง”. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 2550
- เรณู สีนิล. “การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2552.