

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญ กำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกระจายทั้ง 5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร ด้านสภาพ

แวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสามัคคี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .876 + .259 X_1 + .097 X_2 + (-.135 X_3) + .427 X_4 + .105 X_5 + (-.082 X_6) + .078 X_7 + .029 X_8 + (-.067 X_9) + (-.062 X_{10})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .521Z_4 + (-.105)Z_9 + .354Z_1 + (-.164)Z_3 + .110Z_2 + .256Z_5$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย
จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

ด้านความผูกพันกับองค์กร ควรปรับปรุงการพิจารณา โบนัส สำหรับพนักงาน
ที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อม
ในการทำงานให้เหมาะสม ควรพัฒนาสิทธิสวัสดิการแก่พนักงานทั้งครอบครัว เช่น บ้านพัก
รถรับส่งนักเรียน ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน และควรพัฒนาเครื่องมือ
อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย

ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของพนักงาน
ควรยกย่องส่งเสริม หรือให้เกียรติพนักงาน และควรมีการพัฒนาความรู้ และให้พนักงาน
มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ด้านความสามัคคี เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดควรให้กำลังใจ และแนะนำ
การทำงานที่ถูกต้องให้สำเร็จ ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหาร
จัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร ควรสร้างกระบวนการ
มีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควร
ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จาก
เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2 คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันกับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความสามัคคี

จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในการบริหารงาน และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการดำเนินการในด้านการบริการประชาชนการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามกรอบข้อกำหนดที่กำหนด ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างองค์กรเพื่อประชาชน ประกอบกับนโยบายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์นั้น ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้รู้สึกมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และยังมีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานทุกคน โดยถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานกิจกรรมเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น มีการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานให้สูงขึ้น มีการดำเนินการประชุมพนักงานเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการกำหนดโบนัสประจำปี มีการมอบรางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอบรมพัฒนาให้มีการให้ทุนการศึกษาในทุก ๆ ปี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย ณฤมล ศรีทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

สอดคล้องกับผลการวิจัย วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สอดคล้องกับผลการวิจัย นวนาถ เดือนจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานฯ ส่วนใหญ่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับองค์การ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ยินดีให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้องค์การได้เสมอ เพื่อความสำเร็จในงาน สามารถทำงานเป็นกลุ่ม/ทีมได้อย่างราบรื่น มีความรู้สึกภูมิใจและตั้งใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

สอดคล้องกับผลการวิจัย มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด พบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัทอินเทอร์เน็ตคอลล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากคือด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์การและด้านความสามัคคี

สอดคล้องกับผลการวิจัย เฮอเลย์ (Herley. 2002 : 4466 - B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความกดดัน และพลังงานในการทำงานของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความพึงพอใจและพลังในการทำงานในระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความกดดันคะแนนความเป็นอิสระ และบทบาท

การทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผู้จัดการในสถาบันที่ใหญ่กว่าได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ประกอบด้วยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความกดดัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยผลการวิจัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับมอบหมายงานในการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานสำคัญๆ มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีจิตสำนึก เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม อีกทั้งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนด ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการออกคำสั่งในการรับผิดชอบงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะที่ทำห้ำหั่นความรู้ความสามารถ เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในการประสบผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมมาลย์ ศาลาโรจน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด

กาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานได้แก่ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเทอร์เน็ตคอลด์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเทอร์เน็ตคอลด์ จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรตามได้ ร้อยละ 51.40

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอเลย์ (Herley, 2002 : 4466 - B) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความกดดัน และพลังงานในการทำงาน ของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความพึงพอใจและพลังในการทำงานอยู่ใน ระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความกดดันคะแนนความเป็นอิสระ และบทบาท การทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผู้จัดการ ในสถาบันที่ใหญ่กว่า ได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ประกอบด้วยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วย โดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความกดดัน

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้ง ไว้ โดยจากผลการวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอาคารสำนักงานที่อยู่ในสภาพที่ใช้ การได้ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศ เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณอาคารสำนักงาน ถูกสุขลักษณะทำให้ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นหน่วยราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถดำเนินการในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ด้วยงบประมาณที่มีอยู่ เพื่อบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการให้มีความพึงพอใจให้มากที่สุด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-46 ; อ้างถึงใน สิทธิกาล ศรีวะรมย์, 2541 : 410-411) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุด ไปยังระดับที่สูงที่สุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่นและที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นและนับถือตนเอง
5. ความต้องการความสำคัญในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจากผลการวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตัวชี้วัดในการสำเร็จของงาน โดยมีการประเมินผลงานในแต่ละโครงการกิจกรรม ประเมินผลแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุกระยะทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานในการปรับปรุงการทำงานในทุกๆ ปี และพนักงานส่วนท้องถิ่นยังได้รับคำชมเชยเมื่อได้ทำงานสำเร็จเป็นจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จในผลของงานที่ปฏิบัติ และยัง

เป็นกระตุ้นให้เกิดการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้ว นำผลมาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจาก ผลการวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอยากทำงาน และท้าทาย ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย ล้วนเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำจึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมาลัย ศาลาโรจน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกล้มไม่ประสบ ความสำเร็จ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

2.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจาก ผลการวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการยอมรับ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาในการนำไป เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรยอมรับในความสามารถของท่านจากการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยังได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จึงมีส่วนสำคัญและมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์ศักดิ์ พีระศักดิ์ โภณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-46 ; อ้างถึงใน สิทธิกาล ศรีวะระมย์. 2541 : 410-411) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุด ไปยังระดับที่สูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่นและที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นและนับถือตนเอง
5. ความต้องการความสำคัญในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยจากผลการวิจัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการกำหนดโครงสร้าง สายงานการทำงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และได้มีการกำหนด หลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

ในสายงานที่สามารถเลื่อนระดับขั้นหรือตำแหน่งได้ หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น หรือสามารถทำผลงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ เช่น สามารถประหยัดงบประมาณ หรือใช้ งบประมาณประมาณ ได้คุ้มค่า เกินเป้าหมายที่กำหนด จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ต้องคาดหวังในความเจริญก้าวหน้าอย่างสูงสุด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สุขุมาลัย ศาลาโรจน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัย เกี่ยวกับงานได้แก่ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ แต่มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ปิยะนราทร (2541 : 12-15) ได้สรุป เกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี คือให้โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหาก ทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงานเกิดความ เหนื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงาน ได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

สอดคล้องกับแนวคิด สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธทราบใดที่คนเรายังมี ความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่ฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ล่วงไปด้วย กำลังใจดีเสมอ

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-46 ; อ้างถึงใน สิทธิกาล ศรีวะระมย์, 2541 : 410-411) มองความต้องการของมนุษย์ เป็นลำดับขั้นจากระดับที่ต่ำสุดไปยังระดับที่สูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับ หนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่นและที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการความผูกพันกับองค์กรและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นและนับถือตนเอง

5. ความต้องการความสำคัญในชีวิต (Needs for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัญศักดิ์ พีระศักดิ์ โภณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือเงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือมีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ปิยะนารท (2541 : 12-15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี คือเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมจะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ อิศรากร ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ โฉ่วธนรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัย

ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเตอร์เมติกอล จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอินเตอร์เมติกอล จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรตามได้ ร้อยละ 51.40

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บราว (Brown. 1952 : 12) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูมีขวัญต่ำ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนต่ำความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพในอนาคต เนื่องมาจากการจำกัดโอกาสที่จะก้าวหน้าทางการสอน ความไม่พอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งไม่กระตุ้นให้ครูปรับปรุงคุณภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น และความไม่มั่นคงของงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีลีย์ (Healy. 1970 : 2640-A) ก็ได้ทำการวิจัยแล้ว พบว่า ขวัญต่ำของครูเกี่ยวข้องกับสถานะความมั่นคงทางการเงินเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยคนอื่นๆ ที่กล่าวถึงเงินเดือนว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.1 ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

1.1.2 ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของพนักงาน ควรยกย่องส่งเสริม หรือให้เกียรติพนักงาน

1.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

1.2 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมปัจจัยเงื่อนไขขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย

1.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.2 การยอมรับนับถือ ควรสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์กร ในการยอมรับนับถือการทำงานร่วมกันในแต่ละหน้าที่

1.2.3 ลักษณะงานที่ทำ ควรมอบหมายงานที่ ตรงต่อความต้องการความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน มีความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

1.2.4 ความรับผิดชอบ ควรพัฒนามาตรฐานในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความก้าวหน้า ควรปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.2.6 สภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม

1.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.3.1 ควรปรับปรุงการพิจารณา โบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

1.3.2 ควรมีการปรับปรุงสำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม

1.3.3 ควรพัฒนาสิทธิสวัสดิการแก่พนักงานทั้งครอบครัว เช่น บ้านพัก รถรับส่งนักเรียน

1.3.4 ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน

1.3.5 ควรพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความสามัคคี ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กรที่มี
ผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY