



กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

WORKING MORALE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF LOCAL GOVERNMENT
STAFF UNDER THE CURRENT OF ASEAN COMMUNITY : A CASE STUDY
OF MUEANG CHANTHABURI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE

ภาคินพนธ์

ของ

อุไรวรรณ ม้วยจีน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2558

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

WORKING MORALE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF LOCAL GOVERNMENT
STAFF UNDER THE CURRENT OF ASEAN COMMUNITY : A CASE STUDY
OF MUEANG CHANTHABURI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE

ภาคนิพนธ์

ของ

อุไรวรรณ ม้วยจิ้น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2558



ใบรับรองภาคนิพนธ์

เรื่อง

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี

Working Morale and Organization Commitment of Local Government Staff under the Current of
ASEAN Community : A Case Study of Mueang Chanthaburi District,
Chanthaburi Province

อูไรวรรณ นุ้ยจีน

คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์

..... ประธานสอบภาคนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

..... ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

..... กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์
(ดร.นกรบ เถียรอ่ำ)

..... กรรมการสอบภาคนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

อุไรวรรณ มุ้ยจีน. (2558). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขต
พื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ร.ค. (รัฐศาสตร์)

ประธานกรรมการ

นักรบ เกียรอำ รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากำลังขวัญ ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์
ระหว่างกำลังขวัญกับความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัย
เชิงผสมผสาน (Mixed Method) คือการสำรวจบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี ใช้ขนาดตัวอย่าง 327 คน โดยเทคนิคการสุ่มแบบสองขั้นตอนและ
ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพคือการสัมภาษณ์กลุ่มและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ข้อค้นพบจาก
การศึกษา พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี มีกำลังขวัญ
ในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
จันทบุรี ยังมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงด้วย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการ
ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ
กำลังขวัญในด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานและความกระตือรือร้น
เป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน

คำสำคัญ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประชาคมอาเซียน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Uraivan Muichin. (2015). **Working Morale and Organization Commitment of Local Government Staff under the Current of ASEAN Community : A Case Study of Mueang Chanthaburi District, Chanthaburi Province.** Independent Study. M.P.A. (Local Government). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Associate Professor Chaiyon Praditsil Ph.D. (Political Science)	Chairman
Nakrob Tianam D.P.A. (Public Administration)	Member

Abstract

The objectives of this research were to study the morale and organization commitment as well as the relationship between the morale and commitment existed in workplaces among personnel of the sub-district administration organizations in Mueang Chanthaburi District. The research employed the mixed methods which included the surveys of personnel who worked for the sub-district administration organizations in Mueang Chanthaburi District with the sample group consisted of 327 individuals and the use of two-stage random sampling method. In addition, the qualitative research method was also employed which included group interviews and the participatory observation. The research had found that the level of morale in the workforce of the sub-district administrative organizations in Mueang Chanthaburi District was relatively high and so was their organization commitment. In terms of the relationship between the morale and organizational commitment which affected many factors such as job characteristics, colleague relationship, job security and progress, and job commands. responsibility which was a vital factor that affected morale in terms of colleague relationship, job commands, as well as job characteristics. Enthusiasm was also a key factor that affected the morale level in terms of colleague relationship and job characteristics.

Keywords : Working Morale, Organization Commitment, ASEAN Community

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดี
ยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ชัชยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ และ ดร.นักรบ
เถียรอำ กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อันนำมาซึ่งความทรงคุณค่าทางวิชาการตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
เป็นอย่างดียิ่งและทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ภาคนิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีจากภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชา
แด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุไรวรรณ มุ้ยจีน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวความคิดเกี่ยวกับกำลังขวัญ.....	11
ความหมายกำลังขวัญ.....	11
แนวความคิดในการวัดกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
การวิจัยเชิงสำรวจ.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	24
องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย.....	25
การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม.....	27
วิธีการเก็บข้อมูล.....	27
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	29
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก	69
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	70
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	80
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จันทบุรี.....	23
2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	30
3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	30
4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	31
6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	32
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน.....	32
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนและสวัสดิการ	33
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงาน.....	34
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความมั่นคงและ ความก้าวหน้า.....	36
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน.....	38
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการบังคับบัญชา.....	39
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร.....	41
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรับผิดชอบ.....	41
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความกระตือรือร้น...	43
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน.....	44
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความมั่นใจในตนเอง	45
18 ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.....	46

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะและกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม มาตรา 282, 283 และ 284 ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน...” 2542 : 10-13) โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยมีสาระสำคัญคือ การกำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบ กว้างขวางกว่าเดิมหลายประการ เช่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ที่มีสิทธิจัดการศึกษา อบรมวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของ ท้องถิ่นนั้นรวมถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นอีกด้วย (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. ออนไลน์. 2550)

การบริหารงาน จุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย และ จุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ด้วยวิธีประหยัดและมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพและการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารดังกล่าว ปัจจัยที่นักวิชาการ และนักบริหารให้ความสนใจมากที่สุด คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังที่เด่นพงษ์ พลละคร (2551 : 83) ได้เน้นให้ความสำคัญของคนว่า “ถ้าเราวิเคราะห์เจาะลึกลงไปปัญหาใด ๆ ก็ตามเราจะพบว่า มี สาเหตุมาจาก “คน” ทั้งนั้นและอาจเป็นเพราะเหตุผลนี้ก็ได้ที่ บริษัท มัตสึชิตะ อันยิ่งใหญ่ในธุรกิจ

ไฟฟ้าฮีดเป็นปรัชญาหลักของบริษัทเมื่อเกือบ 100 ปีมาแล้วว่า “เราจะพัฒนาคนก่อนผลิตสินค้าเสมอ” ซึ่งนับว่าเป็นปรัชญาการบริหารที่ลึกซึ้งและกินใจมาก จึงไม่แปลกที่บริษัทนี้สามารถพัฒนาจากธุรกิจครอบครัวเล็ก ๆ ขึ้นมาเป็นบริษัทระดับโลกได้ในปัจจุบัน และปรัชญาอีกอันหนึ่งของมัตสึชิตะที่น่าทึ่งก็คือ “เราแคร์กับขวัญและกำลังใจของพนักงานมาก” ในโลกธุรกิจปัจจุบันซึ่งการแข่งขันรุนแรงนี้ หลายบริษัทต่างหันมาให้ความสนใจกับ “คน” มากขึ้น เพราะได้พิสูจน์มาหลายครั้งและอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่า “มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมากกว่าความสำเร็จของธุรกิจกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งตรงกับแนวความคิดของทวีวัฒนา ทุนคุ่มทอง (ออนไลน์ .2550) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคน ฝ่ายบริหารเป็นเพียงผู้ริเริ่มแนวคิดหาวิธีที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงแต่ละอย่าง ถ้าคนไม่ยอมรับก็ยากจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในความสำเร็จหรือในความล้มเหลวของการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ หากได้บุคลากรที่ไร้ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจในการทำงานแล้ว อาจจะทำงานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจทำให้สูญเสียทรัพยากรอื่น ๆ ไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กรและระบบบริหารอีกด้วย

ความสำคัญของคนดังกล่าวนี้ นักบริหารที่ดี จึงมีหน้าที่เสริมสร้างและดูแลเอาใจใส่ทะนุบำรุง รักษา ให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ แต่เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการกระทำเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ถ้าคนสองคนทำงานในสิ่งเดียวกันในสถานการณ์เดียวกัน เวลา สภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างขึ้นอยู่กับองค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

ปรัชญา กล้าผจญ (2543 : 181) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็เป็นความคาดหมายได้ว่ากิจการขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูง เขาก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน

หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญ ขวัญต่ำ ความระแวง ไม่เชื่อใจกัน เกิดการชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงาน อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายหมดกำลังใจละทิ้งงาน

นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจจัดทำในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้ท้องถิ่นได้รับความเจริญทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานและด้านต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด เมื่อมีผู้บริหารนโยบายต่าง ๆ ที่วางไว้ถูกนำไปปฏิบัติโดยผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรเพิ่มมากขึ้นตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่การที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นมากตามกฎหมายส่งผลให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบโดยตรงจากการใช้อำนาจดังกล่าวเนื่องจากระบบราชการไทยนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ พรรคพวกมากกว่าการใช้ระบบราชการที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องประเมินจากผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน แต่เมื่อทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถูกใช้ผ่านระบบอำนาจผู้บริหารทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบทางการแข่งขัน

นอกจากการเลื่อนขั้นแล้วยังมีเรื่องของตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งทางการบริหาร สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินทุนการศึกษา และโบนัส ที่ยังต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ปัจจุบันกลับพบเห็นการลาออกจากราชการ การโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนมีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น เนื่องจากวัฒนธรรมระบบราชการไทยระบบอุปถัมภ์มีมากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบในงานมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ความจำกัดของตำแหน่งก็เป็นผลทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบทางการแข่งขันเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจ นอกจากนั้นอีกความท้าทายของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีการปรับตัวคือ ในปี 2558 จะเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) คือการรวมตัวของ 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน มีเป้าหมายของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรีและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือ “การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้เพื่อสร้าง

ประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งทางด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้สะดวกมากขึ้น และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันภายในอาเซียนใน 3 มิติ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน

การเป็นประชาคมอาเซียน คือ การทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” ที่มีความแข็งแกร่งและมีภูมิทัศน์ที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar) คือ

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาคเพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธี

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีเป้าหมายให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การรวมตัวเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สิ่งแวดล้อมที่ดี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีความร่วมมือเฉพาะด้านภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนา เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการอย่างไรกับการเปิดประชาคมอาเซียน

1. มุ่งพัฒนาโครงข่ายคมนาคมให้ระบบและสะดวกต่อการขนส่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต เช่น ไฟฟ้า และประปา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ โดยอาจต้องมีนโยบายในการส่งเสริมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม เปิดรับวิสัยทัศน์ในกระบวนการผลิตแบบใหม่ เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล

3. ปรับระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งจะต้องดูแลทรัพยากรและจัดการเป็นระบบโดยการเน้นการบริหารจัดการธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

4. เตรียมรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี เช่น โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ และอาชญากรรมข้ามชาติ

5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องประเทศเพื่อนบ้าน

6. พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นล้วนได้รับผลจากการเกิดประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 อย่างหลีกเลี่ยงมิได้เพราะท้องถิ่นต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้คนท้องถิ่นสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต้องใช้ความพยายามและความเข้าใจต่อการเรียนรู้ รับรู้ ของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อปัจจุบันกำลังขวัญของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีการเผชิญทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการเกิดประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านสู่ความเปลี่ยนแปลงให้ได้

จากปรากฏการณ์ของปัญหาวิจัยในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเผชิญหน้ากับการเปิดประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรของท้องถิ่นมีกำลังขวัญในการทำงานอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอย่างไรในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จากผลการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวจะช่วยเป็นฐานความรู้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานด้านบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างกำลังขวัญ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คาดว่าจะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. คาดว่าจะเป็นการยกระดับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพด้านบุคลากรในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้วิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,791 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี : ออนไลน์. 2555.)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเวลาของการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดนิยามศัพท์เบื้องต้นไว้ดังนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพกำลังใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา

2. **เงินเดือนและสวัสดิการ** หมายถึง รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัว การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ
3. **ลักษณะงาน** หมายถึง ความกดดัน ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงานในหน้าที่ และความภาคภูมิใจในการทำงาน
4. **ความมั่นคงและความก้าวหน้า** หมายถึง โอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
5. **ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน
6. **การบังคับบัญชา** หมายถึง ความเป็นกันเองและการส่งเสริมงาน ให้คำปรึกษาหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน ความมีเหตุผลในการสั่งการและความรับผิดชอบต่อนำที่การงาน
7. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงออกมาเป็นความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความมั่นใจในตนเอง เชื่อมมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
8. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ รอบคอบ พยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน
9. **ความกระตือรือร้น** หมายถึง การยินดีที่ได้รับมอบงาน ตั้งใจจริงในการทำงาน อสาทำงานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย
10. **ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
11. **ความมั่นใจในตนเอง** หมายถึง การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่สามารถทำได้ และไม่กังวลในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ โดยที่ยังคงมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากตัวแบบการวิเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับกำลังขวัญ
 - 1.1 ความหมายกำลังขวัญ
 - 1.2 แนวความคิดในการวัดกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับกำลังขวัญ

ความหมายกำลังขวัญ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และคำจำกัดความของคำว่า “กำลังขวัญ” หรือ “ขวัญ” ซึ่งตรงกับกับคำว่า Morale ไว้หลายด้านแตกต่างกันออกไป ดังนี้

พอล และชาร์ล (Paul and Charles. 1961 : 210) ให้ความหมายของกำลังขวัญว่าเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1961 : 416-417) กำลังขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

เฮอริเบิร์ต และอาร์เธอร์ (Herbert and Arthur. 1961 : 431) ให้ความหมายของกำลังขวัญคือ ทำที่ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงาน การปรับตัวของคนงาน

โอ เกร็น ทาล (O. Glenn Stahl. 1962 : 199) ให้ความหมายกำลังขวัญว่าเป็นความสามารถของกลุ่มที่จะทำให้อุปกรณ์ดำรงอยู่และประกอบการตามความมุ่งหมาย

เฟลิกซ์ เอ นีโกร (Felix A. Negro. 1963 : 383) ให้ความหมายของกำลังขวัญคือ ความรู้สึก ที่ทำ หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

ลาร์ป ซี เดวิส (Ralph C. Davis, 1964 : 416) ให้ความหมายของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพจิตใจ สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่นและอื่น ๆ

คำจำกัดความหรือความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้นดังที่กล่าวมาแล้วนั้น พิจารณาได้เป็น 2 นัย ด้วยกันคือ พวกหนึ่งพิจารณาเห็นว่า กำลังขวัญในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคล หรือเป็นกำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) อีกพวกหนึ่งเห็นว่าเป็นสภาพทางจิตใจของกลุ่มบุคคล เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคคล (Group Phenomena) หรือกล่าวถึงขวัญของคนทั้งหมด (Group Morale) กำลังขวัญของแต่ละบุคคลหรือกำลังขวัญของหมู่ย่อมเป็นสิ่งที่แยกกัน ไม่ออกต่างย่อมส่งผลกระทบต่อถึงกันและกันเพราะกลุ่มบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ เข้ามาร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน (Mutual Interest) ดังนั้นถ้าบุคคลแต่ละบุคคล (Individual) ผู้เป็นสมาชิก (Member) ของกลุ่มมีสภาพกำลังขวัญที่ดีหรือสูงย่อมทำให้สภาพกำลังขวัญของกลุ่มดีหรือสูงด้วย หรือในทางกลับกันที่ไหนมี Group Morale สูงย่อมจะแสดงว่ามี Individual Morale สูงด้วย

กำลังขวัญนั้นเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึก ท่าที พฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน กำลังขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็คือทัศนคติที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีต่อสภาวะในการทำงาน (Working Condition) กลุ่มการทำงาน (Working Group) และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ (Colleagues) สำหรับคำว่า ทัศนคตินั้นได้แก่ความรู้สึก (Effection) ความคิด (Cognition) ท่าทีหรือแนวโน้ม (Action Tendency) ที่จะมีการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (A Psychological Object) โดยที่ความรู้สึก ความคิดหรือแนวโน้มของการกระทำดังกล่าวนี้จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยใช้มาตรฐานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นเป็นเกณฑ์ และการประเมินค่าดังกล่าวนี้ อาจสอดคล้องกับความเป็นจริงของสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น หรือส่วนหนึ่งของความเป็นจริงหรืออาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งหมดก็ได้ โดยสรุปทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดจะเป็นเครื่องชี้แสดงถึงศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ในการที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาให้ปรากฏ (Potentiality of Action) ดังนั้น จากการพิจารณาความหมายของคำว่า กำลังขวัญจะเห็นได้ว่า กำลังขวัญ คือ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ ลักษณะของงานที่ทำ สภาวะการทำงาน กลุ่มการทำงาน และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

แนวความคิดในการวัดกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

การวัด (Measurement) คือ การกำหนดเครื่องหมายหรือตัวเลขให้กับปริมาณหรือคุณภาพของเรื่องราวหรือตัวแปร (Variables) ต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กฎเกณฑ์ที่มนุษย์ตั้งขึ้นนี้เรียกว่ามาตรา (Scale) การวัดของเรื่องนั้น สิ่งนั้นและนิยมใช้เป็นตัวเลขมากกว่าสัญลักษณ์อื่น ๆ มาตราของการวัดจะทำหน้าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวเลขกับปริมาณคุณสมบัติของเรื่องราวหรือตัวแปรที่เราจะวัดว่ามีมากน้อยเป็นจำนวนเท่าใด

ก่อนที่จะทำการวัดปริมาณหรือคุณภาพของตัวแปร (Variable) ใดก็ตามเราจะต้องกำหนดเครื่องชี้แสดง (Indicators) ที่มีความแม่นยำ (Validity) ในอันที่จะช่วยให้เราสามารถวัดปริมาณหรือคุณภาพของตัวแปรนั้น ได้อย่างถูกต้องแน่นอน (Precise) ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปตัวแปรที่เราต้องการวัดนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstract) และมีระดับของนามธรรม (Level of Abstraction) แตกต่างกัน ตัวแปรบางตัวแปร เช่น เพศ อายุ อาชีพหรือสังเกตได้โดยตรง (Direct Observation) เพราะไม่สลับซับซ้อนและสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย แต่ตัวแปรบางตัว เช่น สถานภาพทางสังคม (Social Status) อุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideology) บูรณาการของกลุ่ม (Group Integration) มีระดับของการเป็นนามธรรมสูง เป็นเรื่องสลับซับซ้อนและต้องใช้จินตนาการจึงต้องใช้การวัดหรือสังเกตจากเครื่องชี้แสดงต่าง ๆ ของตัวแปรนั้น

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีระดับของการเป็นนามธรรมสูงเพราะกำลังขวัญเป็นสิ่งที่ไม่อาจจับต้องได้ เหมือนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ซึ่งเป็นรูปธรรม (Concrete) และกำลังขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็เป็นสิ่งซึ่งสามารถแปรผันเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการวัดหรือการสังเกตกำลังขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงต้องอาศัยการวัดหรือการสังเกตทางอ้อม (Indirect Observation) โดยการวัดหรือสังเกตจากเครื่องชี้แสดงที่มีความแม่นยำ (Validity) และสามารถวัดหรือสังเกตได้ (Observable) ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการวัดกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้ (Operational Definition) แนวความคิดทางทฤษฎีการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ และจากเครื่องชี้แสดงต่าง ๆ ซึ่งปรับปรุงจากแนวความคิดของ David G. Moore and Robert K. Burns (1956 : 130-131) ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (Pay)
3. ความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน (Cooperation of Employees)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisory Subordinate Relation)
5. การมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Adequacy of Communication)

6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ (Status and Recognition)
7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Identification with Organization)
9. โอกาสก้าวหน้า (Chance for Growth and Advancement)
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (Competence of Colleagues)
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Success of Group Work)
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Satisfaction of Group Work)
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Friendliness of Employees)
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลภายในหน่วยงาน (Devotion to Job)
15. สภาพความพึงพอใจหน่วยงาน (Organization Satisfaction)
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (Relations between Job and Skill)
17. สภาพความพอใจในงาน (Job Satisfaction)
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Appropriateness of Quantity of Work)
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน (Work Equity)
20. สวัสดิการของหน่วยงาน (Work Welfare)

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในหน่วยงานจะประเมินได้จากทัศนคติที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว แต่ละปัจจัยถ้าอยู่ในสภาพดีหรือน่าพึงพอใจก็ย่อมแสดงว่า บุคคลในหน่วยงานมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดี หรือสูง การพิจารณาตรวจสอบสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอาจจะตรวจสอบเป็นรายปัจจัยหรือพิจารณากำลังขวัญส่วนรวมโดยพิจารณาจากดัชนี (Index) หรือคะแนนรวมจากทุกปัจจัยรวมกันก็ได้

ระดับของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน (Level of Morale) จะพิจารณาได้จากคะแนนรวม (Score) ที่แต่ละบุคคลหรือกลุ่มจะได้รับ ซึ่งจะกำหนดค่าของคะแนนตามองศา (Degree) ของความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีซึ่งแสดงออกมาตามวิธีการของเทคนิคการวัดทัศนคติ เช่น ถ้าตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อข้อความ (Statements) ในมาตราการวัด (Scale) กำลังขวัญซึ่งกำหนดจากเครื่องชี้แสดงต่าง ๆ ดังกล่าว ข้อความใดข้อความหนึ่งจะได้คะแนน 4, 3, 2, 1 หรือ 0 ตามลำดับ เป็นต้น

แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับกำลังขวัญและการวัดกำลังขวัญดังกล่าวนี้ จะได้นำไปเป็นหลักในการสร้างมาตรวัดกำลังขวัญ (Morale Scale) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ (Instrument) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) และใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยนี้ต่อไป

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เดวิด (David, 1999 : 21) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เอ็อมพร แอมไร (2546 : 4) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร ดังนี้

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้นายอัตรการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter 1991 : 46) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอ่าวมฝั่ง (2544 : 35) ได้นำเสนอลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงานทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าคุณค่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ สติเยอร์ และพอทเตอร์ ยังมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอน และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น นอกจากนั้นยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผูกพันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546 : 46-47) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา

พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านความพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง โดยในเรื่องรู้สึกว่าการงานนี้น่าสนใจและท้าทายต่อความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และในเรื่องความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ไม่เคยคิดเรื่องการโอนหรือลาออกจากหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : 58-63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทิพย์ประภา ทองศรี (2551 : 53-58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความพึงพอใจของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจในงาน และจากข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร

เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครเฉพาะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพญาไทโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านรายได้และสวัสดิการ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าวุฒิการศึกษา และการปฏิบัติงานในฝ่ายที่ต่างกันมีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและปัญหาที่เกิดขึ้น ออกตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งควรจัดให้มีกิจกรรมภายในสำนักงานเขตเพื่อสร้างความรักใคร่ ความสามัคคี

ลักคณา โสรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสีบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือด้านครอบครัว ($\bar{x} = 3.23$) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.07$) ด้านการบริหาร ($\bar{x} = 2.97$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.90$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.87$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 2.84$) ตามลำดับ การเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสีบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ และระยะเวลาที่รับราชการ ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับของตำแหน่งต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังสามสีบ จังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานและควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ

อรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำในด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ส่วนในด้านอื่น ๆ พนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะและบทบาทของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก การให้บำเหน็จรางวัล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในภาพรวมพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ประเภทของพนักงานจ้าง ระดับการศึกษาและระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยดังกล่าว เทศบาลนครนนทบุรีควรที่จะมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ชัดเจน ควรมีการฝึกอบรมข้าราชการในเรื่องของภาวะผู้นำ ควรจัดหาสถานที่สำหรับจัดเก็บพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่ใช้งานแล้วและเอกสารที่เตรียมทำลายและควรจัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สวยงาม ควรจะสนับสนุนส่งเสริมทางการศึกษาและจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการให้แก่พนักงานจ้าง ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานจ้างให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุกานดา สู้หนองบัว (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการอันพึงได้รับ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาลที่สามารถเบิกจ่ายได้ในเวลาอันรวดเร็ว การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การจัดระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน การได้รับการยอมรับและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชามาขอรับคำแนะนำด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสามัคคีในหมู่คณะ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีสภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาในการให้รางวัลหรือลงโทษ เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การพิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรมีการจัดทำแผนพัฒนานุคลากร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องและควรมีการจัดระบบเตรียมความพร้อมทั้งสาธารณภัยต่าง ๆ 2) ด้านผู้บังคับบัญชาควรมีการนำระบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสถานที่ทำงาน และมีการจัดตั้งงบประมาณประจำปีในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในประเด็น ดังนี้ 1) การจัดหาสวัสดิการที่จะได้รับจากเหตุบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาลที่พึงได้ 2) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในหน่วยงาน หรือกองทุน 3) การจัดหาบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่มีการบรรจุใหม่ 4) การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้ ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย หรือศักยภาพขององค์กร และเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับพนักงานส่วนตำบลให้ทราบถึงสาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้

ปรียรัตน์ ชาวไทย (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจสูงไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะมีเพียงในด้านความยุติธรรมในหน่วยงานที่บุคลากรขาดความพึงพอใจมากที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจต่อด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบูรณาการระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participation Observe) ดังนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ
 - 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย
 - 1.4 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย
2. การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ
 - 2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.2 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม
3. วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มีทั้งหมด 1,791 คน นำประชากรทั้งหมดดังกล่าวมาทำการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มีทั้งหมด 1,791 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 125) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม = ± 0.05 ภายใต้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
 n &= \text{ขนาดตัวอย่าง} \\
 N &= \text{ประชากร } 1,791 \text{ คน} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้เท่ากับ } 0.05\% \\
 n &= \frac{1,791}{1+(1,791 \times 0.05)^2} \\
 n &= \frac{1,791}{1+(1,791 \times 0.025)} \\
 N &= 326.97
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique)

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two-stage Sampling) คือ การสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนบุคลากรของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	192	35
เทศบาลเมืองจันทบุรี	571	104
เทศบาลเมืองท่าช้าง	135	25
เทศบาลเมืองจันทนิมิต	197	36
เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์	117	21
เทศบาลตำบลบางกะจะ	82	15
เทศบาลตำบลหนองบัว	67	12
เทศบาลตำบลเกาะขวาง	100	18
เทศบาลตำบลแสง	43	8

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	28	5
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์	25	5
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง	75	14
เทศบาลตำบลค่ายเนินวง	43	8
เทศบาลตำบลพลับพลา	88	16
องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง	28	5
รวม	1,791	327

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2555 : ไม่ปรากฏหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดย ออกแบบสอบถาม สอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหตุผลที่ใช้แบบสอบถามเนื่องจากประชากรกลุ่มศึกษา มีระดับการศึกษาซึ่งถือว่ามีความรู้ ความเข้าใจในระดับใกล้เคียงสามารถตัดสินใจเลือกเหตุผลหรือข้อคำถามด้วยตัวเอง ผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งครอบคลุมจากคำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกอย่างสะดวกและประหยัดสำหรับผู้วิจัยด้วย ในการกำหนดแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หากำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในอดีต เพื่อนำมากำหนดและตรวจสอบตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษาและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์นำมา กำหนดนิยามตัวแปรและขอบเขตข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมทั่วไป ใช้เป็นแนวทาง กำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามสภาพสังคม โดยข้อคำถามที่ได้แสดงออกถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดแบบสอบถามให้อยู่ในแผนภาพที่นำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปหาคุณภาพ กำหนดการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน

องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้จะมีลักษณะคำถามแบบปิดและแบบเปิดผสมกัน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การทดสอบเครื่องมือจะใช้การทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)

ดังนี้

1. การทดสอบความตรง (Validity) จะใช้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยและหัวข้อวิจัยจำนวน 3 ท่าน (ดังภาคผนวก ก) ทดสอบความตรง

2. การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ใช้การทดลองไปเก็บแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ซึ่งได้ค่าทางสถิติ 0.9387

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. การวิเคราะห์ตัวแปรต้นหรือตัวแปรตาม ได้แก่ วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของตารางประเมินค่า (Rating Scale) จะพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น คะแนน

เห็นด้วยมาก 5

ค่อนข้างเห็นด้วย 4

ไม่แน่ใจ 3

ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2

ไม่เห็นด้วย 1

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์ตามค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ค่าเฉลี่ย การตีความ

4.50 – 5.00 สูง

3.50 – 4.49 ค่อนข้างสูง

2.50 – 3.49 ปานกลาง

1.50 – 2.49 ค่อนข้างต่ำ

1.00 – 1.49 ต่ำ

เกณฑ์วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis) โดยการใช้ค่าสหสัมพันธ์ Spearman's rho จะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ การตีความ

0.01-0.25 ความสัมพันธ์ต่ำ

0.26-0.50 ความสัมพันธ์ปานกลาง

0.51-0.75 ความสัมพันธ์สูง

0.76-1.00 ความสัมพันธ์สูงมาก

การสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์

วิธีการสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

(Semi-structured or Guided Interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือ

ในรูปแบบต่าง ๆ คือ

1.1 การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) เป็นรูปแบบที่ใช้แนวการสัมภาษณ์กลุ่มในการวิเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยผู้ให้ข้อมูลหลากหลายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1.1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

1.1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

1.1.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

1.1.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

1.2 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในที่นี้หมายถึง ประสบการณ์จากการสังเกตที่ได้จากการร่วมทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ผู้วิจัยปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเวลา 10 ปี ในตำแหน่ง บุคลากร

2. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลในที่นี้จะใช้รูปแบบการตรวจสอบการสัมภาษณ์ โดยใช้ผู้สัมภาษณ์ที่มีจุดยืนต่างกัน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ต่างกัน ทั้งตำแหน่งทางการบริหาร และตำแหน่งสายปฏิบัติ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะใช้การตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อเพิ่มเติมคำอธิบายตารางจากการสำรวจให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้วิจัยสังเกตจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 10 ปี ตำแหน่ง บุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากที่สุด

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงสำรวจ

เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 กลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,791 คน ที่มาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด

จันทบุรี วิธีการเก็บข้อมูลจะแจกแบบสอบถามให้แต่ละแห่งตามสัดส่วนที่ได้มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง การเก็บจะใช้เครือข่ายของบุคลากรในแต่ละแห่งเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อที่จะทำให้ได้ ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด

การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งบุคลากร ทำให้มีเครือข่ายของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพจะใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) โดยอาศัยผู้ให้ข้อมูลหลากหลายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
 3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
 4. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
- การเข้าเก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์จะมีการนัดหมายกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานงานกับ บุคลากรในแต่ละแห่ง มีการชี้แจงให้เครือข่ายบุคลากรทราบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสัมภาษณ์ควรมี ความหลากหลายในตำแหน่ง และสายงานเพื่อจะให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบูรณาการระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาค้นคว้าเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอ เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี กำลังขวัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กำลังขวัญด้านลักษณะงาน กำลังขวัญด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า กำลังขวัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กำลังขวัญด้านการบังคับบัญชา โดยเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากคะแนนรายชื่อ และคะแนนรวมแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้น ความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเอง โดยเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากคะแนนรายข้อ และคะแนนรวมแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าเป็นร้อยละ

ตาราง 2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (n = 327)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	108	33.0
หญิง	219	67.0
รวม	327	100.0

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33

ตาราง 3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (n = 327)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	55	16.8
31 – 40 ปี	171	52.3
41 – 50 ปี	70	21.4
51 ปีขึ้นไป	31	9.5
รวม	327	100.0

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตาราง 4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 327)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	1.5
มัธยมศึกษา/ปวช.	22	6.7
ปวส./อนุปริญญา	57	17.5
ปริญญาตรี	192	58.7
สูงกว่าปริญญาตรี	51	15.6
รวม	327	100.0

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาระดับปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.6 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 6.7 และระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตาราง 5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง (n = 327)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานจ้างทั่วไป	33	10.1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	44	13.5
ลูกจ้างประจำ	22	6.7
พนักงานส่วนตำบล	20	6.1
พนักงานเทศบาล	183	56.0
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	25	7.6
รวม	327	100.0

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.5 พนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 10.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 7.6 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.7 และพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตาราง 6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 327)

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	66	20.2
5 - 10 ปี	168	51.4
11 - 15 ปี	30	9.2
มากกว่า 15 ปี	63	19.2
รวม	327	100.0

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะเวลา 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 ระยะเวลามากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 และระยะเวลา 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน (n = 327)

เรื่อง	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.21	1.025	ปานกลาง	5
2. ลักษณะงาน	3.50	0.981	ค่อนข้างสูง	3
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.27	1.033	ปานกลาง	4
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.876	ค่อนข้างสูง	2
5. การบังคับบัญชา	3.85	0.935	ค่อนข้างสูง	1
รวม	3.50	0.979	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.50$) ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนและสวัสดิการ ($n = 327$)

เงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. รายได้จากการทำงานในหน้าที่ของคุณ เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ คุณจึงไม่มีปัญหาเดือดร้อนในเรื่อง รายได้ไม่พอกับรายจ่าย	2.89	1.099	ปานกลาง	2
2. คุณได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จาก หน่วยงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับ บุคคลอื่น ๆ	3.37	0.956	ปานกลาง	1
3. หน่วยงานจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับคุณได้อย่างเพียงพอกับความ ต้องการ	3.37	1.019	ปานกลาง	1
รวม	3.21	1.025	ปานกลาง	

จากตาราง 8 แสดงว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสรายการค่าจ้างประจำภาคเหนือ ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.50 - 3.49$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ทั้งเรื่องรายได้จากการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการจัดระบบสวัสดิการนั้น เพราะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่ารายได้ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับค่าครองชีพแล้วยังไม่สัมพันธ์กันเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นสูงมาก ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการปรับเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพ แต่เมื่อมีการประกาศการปรับเงินเดือนครั้งใด ราคาของสินค้าต่าง ๆ ก็จะมีการปรับตัวล่วงหน้าทั้งสินค้าบริโภค-อุปโภค ทำให้รายรับกับรายจ่ายยังไม่เกิดความสมดุล ส่วนการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงแม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติแต่อำนาจส่วนใหญ่ยังเป็นของผู้บริหารที่จะให้ใครทำให้เกิดระบบพรรคพวก ระบบอุปถัมภ์ สำหรับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำตามระเบียบทั้งที่ปัจจุบันระเบียบกับการเบิกจ่ายที่แท้จริงมีความแตกต่างกันมาก เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ทำให้ในปัจจุบันค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน อาทิ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ค่าเทอมบุตร มีอัตราที่สูง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระใช้จ่ายสูง โดยได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่สะท้อนการดำรงชีวิตประจำวันที่แท้จริง จึงเป็นเหตุทำให้ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงาน (n = 327)

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่คุณถนัดมากและมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของคุณอย่างเต็มที่ทีเดียว	3.76	0.870	ค่อนข้างสูง	1
2. คุณต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั่วไปซึ่งคุณรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างเหมือนกัน	2.80	1.097	ปานกลาง	6
3. เพื่อนร่วมงานของคุณตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.58	0.971	ค่อนข้างสูง	4
4. คุณอยากทำงานปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย	3.51	1.027	ค่อนข้างสูง	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
5. คุณรู้สึกภูมิใจที่คุณได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้	3.66	0.929	ค่อนข้างสูง	2
6. งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้ถูกใจคุณมาก	3.61	0.991	ค่อนข้างสูง	3
รวม	3.50	0.981	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 9 แสดงว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.50$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่คุณถนัดมากและมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของคุณอย่างเต็มที่ทีเดียว ($\bar{X} = 3.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ คุณต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั่วไปซึ่งคุณรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างเหมือนกัน ($\bar{X} = 2.80$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานในระดับค่อนข้างสูง เพราะลักษณะงาน คือ คุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงของงานที่ปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน รวมถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละตำแหน่งซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนที่มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกมาเพื่อเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และภูมิใจกับงานที่ตนรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั่วไปที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างเหมือนกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องยึดถือระเบียบ หนังสือสั่งการ แนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด แต่ในการปฏิบัติงานอาจมีข้อจำกัดในด้านนโยบายผู้บริหาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา ประชาชนผู้มาติดต่อราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้การทำงานอาจต้องมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ แต่ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบกำกับดูแล อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หน่วยตรวจสอบกระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ไม่เข้าใจบริบทการทำงานของท้องถิ่นทำให้เมื่อมีการตรวจสอบจะพบข้อบกพร่องข้อผิดพลาดเสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความมั่นคงและความก้าวหน้า (n = 327)

ความมั่นคงและความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. บุคคลทุกคนในหน่วยงานของคุณมีโอกาสก้าวหน้าหรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกัน ทั้งนี้ตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล	3.46	1.023	ปานกลาง	1
2. คุณรู้สึกว่าการที่คุณทำงานในหน่วยงานนี้ คุณมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่มีการติดขั้นเงินเดือนหรือขั้น	3.26	1.017	ปานกลาง	3
3. งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้จะช่วยทำให้คุณมีเกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านราชการและในด้านส่วนตัว	3.31	0.987	ปานกลาง	4
4. งานต่าง ๆ ที่คุณปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่คุณต้องปฏิบัติเป็นการชั่วคราว คุณอาจถูกโยกย้าย หรือให้ทำงานอื่นเมื่อใดก็ได้	2.93	1.077	ปานกลาง	5
5. มีปรากฏอยู่เสมอที่ข้าราชการในหน่วยงานของคุณขอลาออก ขอโอน หรือขอย้ายไปทำงานที่อื่น	3.39	1.062	ปานกลาง	2
รวม	3.27	1.033	ปานกลาง	

จากตาราง 10 แสดงว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.50 - 3.49$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง เพราะจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ทำให้บางครั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งต้องถูกควบคุมด้วยปัจจัย ในหลายด้าน เช่น

1. ด้านผู้บริหาร ที่กฎหมายได้ให้อำนาจนายควบคุมและรับผิดชอบในการบริหาร ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งการให้ความดีความชอบ การมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน จากการที่ ผู้บริหารมีอำนาจมากทำให้ถ้าใช้อำนาจโดยปราศจากคุณธรรม ใช้ระบบพรรคพวก หรือระบบ อุปถัมภ์ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมทางโอกาสก้าวหน้า หรือจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกัน หรืออาจทำงาน โดยวิตกกังวลที่ต้อง ถูกโยกย้ายไปจากงานที่ตนเองทำอยู่ถ้าไม่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร

2. ระเบียบ/หลักเกณฑ์ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือ เงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ดังนั้นถ้าองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่มีวินัยทางการคลัง ขาดการคุมงบประมาณที่ดี หรือผู้บริหารมีนโยบายจ้าง ลูกจ้างมากเพื่อฐานเสียงในการเลือกตั้ง จะทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาส คิดขัดในการได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากรณีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มี การติดขัดเงินเดือนหรือขั้นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นอยู่กัหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นที่จำกัดด้วยวงเงินที่สามารถใช้ในการเลื่อนขั้น ทำให้ไม่สามารถได้ขั้นตามความต้องการของทุกคน บางครั้งข้อจำกัดด้วยผู้บริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่ง ส่งผลต่อการเลื่อนขั้น (ระดับ) เนื่องจากหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับกำหนดด้วยอัตราขั้นต่ำของ เงินเดือนที่สามารถเลื่อนได้

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้า ทั้งในด้านราชการและในด้านส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการที่มีการแบ่งกลุ่ม ข้าราชการท้องถิ่นออกจากข้าราชการพลเรือนและใช้ชื่อเฉพาะ “พนักงานส่วนท้องถิ่น” แต่ ข้าราชการประเภทอื่นเป็นข้าราชการพลเรือน สายการบังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ขึ้น ตรงต่อนักการเมือง หลักการบริหารงานของท้องถิ่นความต้องการของประชาชนเป็นหลัก พนักงาน

ส่วนท้องถิ่นต้องทำงานรับใช้ประชาชนและนักการเมือง การให้เกียรติและการยอมรับจากประชาชนไม่เหมือนกับข้าราชการอื่น

ปัจจุบันพบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการโอน (ย้าย) กันมากขึ้นทั้งการโอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือการโอน (ย้าย) ต่างกรม เพราะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มมองถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจากสายปฏิบัติเปลี่ยนไปเป็นสายบริหารกันมากขึ้น

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (n = 327)

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. คุณมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน หรือในทีมที่คุณเคยร่วมงาน	4.03	0.792	ค่อนข้างสูง	1
2. คุณอาจเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานหรือในทีมที่คุณเคยร่วมทำงานได้	3.58	0.840	ค่อนข้างสูง	3
3. เมื่อคุณได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือการงานเพื่อนฝูงของคุณที่เคยทำงานร่วมกันได้ให้ความช่วยเหลือคุณเป็นอย่างดี	3.64	0.892	ค่อนข้างสูง	2
4. ทุก ๆ คนในหน่วยงานของคุณต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานกันอย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นหรือปิดแข่งปิดขากัน	3.50	1.000	ค่อนข้างสูง	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
5. แม้ว่าจะมีการขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น มีความเห็นไม่ตรงกัน หรือผลประโยชน์ขัดกันในท้ายที่สุด คุณก็สามารถประสานประโยชน์ของคุณและบุคคลอื่น ๆ เข้าด้วยกันเป็นที่ตกลงกันได้	3.57	0.855	ค่อนข้างสูง	4
รวม	3.66	0.876	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 11 แสดงว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสรักก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.50 - 4.49$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างสูง เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ที่มีพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว ในลักษณะเครือญาติ พี่ น้อง และหลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นการให้บริการเพื่อชุมชน หรือท้องถิ่นทำให้การทำงานสามารถประสานความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และเป็นองค์กรที่ไม่ได้มีการแสวงหาผลกำไร ดังนั้นจึงไม่เกิดการแข่งขันเพื่อผลประโยชน์หรือผลกำไร

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการบังคับบัญชา

(n = 327)

การบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นกันเองกับลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องได้ดี	3.89	1.009	ค่อนข้างสูง	2

ตาราง 12 (ต่อ)

การบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
2. ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นบุคคลที่คุณสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว	3.80	0.904	ค่อนข้างสูง	3
3. ผู้บังคับบัญชาของคุณไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลที่สมควรเสมอ	3.72	0.964	ค่อนข้างสูง	4
4. ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงาน	3.98	0.861	ค่อนข้างสูง	1
รวม	3.85	0.935	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 12 แสดงว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.50 - 4.49$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาในระดับค่อนข้างสูง เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่าหลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบพี่น้อง ผู้บังคับบัญชาจะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงานและร่วมรับผิดชอบ เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงาน เป็นกันเองกันลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้ดี สามารถให้คำแนะนำทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว มีหลักการบังคับบัญชาด้วยเหตุผล ก็ทำให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีม มีกำลังขวัญในการทำงานและทำให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร (n = 327)

เรื่อง	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. ความรับผิดชอบ	3.75	0.844	ค่อนข้างสูง	1
2. ความกระตือรือร้น	3.74	0.783	ค่อนข้างสูง	2
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.55	0.897	ค่อนข้างสูง	3
4. ความมั่นใจในตนเอง	3.26	1.020	ปานกลาง	4
รวม	3.58	0.979	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.58$) ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเอง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรับผิดชอบ (n = 327)

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานบางอย่างให้คุณทำแทนเนื่องจากเห็นว่าคุณมีความสามารถพอทำได้ หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาต้องไปราชการที่อื่น	3.61	0.879	ค่อนข้างสูง	4
2. ในการทำงานร่วมกันนั้น คณะผู้ร่วมงานของคุณทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.89	0.733	ค่อนข้างสูง	1
3. กลุ่มผู้ร่วมงานของคุณต่างก็ร่วมทำงานอย่างพร้อมเพรียงกันดี	3.84	0.847	ค่อนข้างสูง	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
4. ถ้าปริมาณงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบของคุณน้อยลงกว่านี้อีก หน่อย คุณจะทำงานได้อย่างเต็มที่ และได้ผลดีด้วย	3.56	0.970	ค่อนข้างสูง	5
5. เมื่อปฏิบัติงานตามปกติไม่ได้ผล คุณ พยายามหาวิธีอื่นปฏิบัติจนสำเร็จ	3.86	0.789	ค่อนข้างสูง	2
รวม	3.75	0.844	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 14 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสรักก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.50 - 4.49$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรับผิดชอบมีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง โดยในการทำงานร่วมกัน คณะผู้ร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการทำงานของท้องถิ่นต้องมีการอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานดำเนินไปได้ เพราะด้วยภารกิจงานที่แต่ละฝ่ายต้องรับผิดชอบตามลักษณะงานของตนทำให้ต้องมีการแบ่งงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายก็จะรับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดกับงานของตน และเมื่อปฏิบัติตามปกติไม่ได้ผลก็พยายามหาวิธีปฏิบัติจนสำเร็จ เช่น ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ขอข้อมูลเพิ่มเติมจากส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษามีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านการบังคับบัญชาในระดับค่อนข้างสูง (ตาราง 8, 10 และ 11) ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบค่อนข้างสูง เนื่องจากเมื่อทุกคนรู้ถึงขอบเขต หน้าที่ รายละเอียดในงานของตน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้คำแนะนำได้ก็จะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความกระตือรือร้น
(n = 327)

ความกระตือรือร้น	\bar{x}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. คุณรู้สึกยินดีที่ได้รับมอบงาน และ ริบปฏิบัติให้สำเร็จ	4.04	0.754	ค่อนข้างสูง	1
2. เมื่อคุณได้รับคำสั่งก่อนปฏิบัติงาน คุณจะรีบศึกษาและเตรียมการเพื่อ จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.97	0.689	ค่อนข้างสูง	2
3. สถานการณ์ทำงานในจังหวัดจันทบุรี จะมีลักษณะที่ไม่ค่อยมีกิจกรรมใหม่ ๆ	3.56	0.852	ค่อนข้างสูง	3
4. เมื่อมีการประชุมเพื่อแบ่งงานคุณจะ รับอาสาและเสนอแนะวิธีปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จเสมอ	3.39	0.836	ปานกลาง	4
รวม	3.74	0.783	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 15 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความ
กระตือรือร้นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.74$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณรู้สึกยินดี
ที่ได้รับมอบงานและริบปฏิบัติให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยไม่แน่ใจ คือ เมื่อมีการประชุม
เพื่อแบ่งงาน คุณจะรับอาสาและเสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จเสมอ ($\bar{x} = 3.39$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความกระตือรือร้นมีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง เพราะในการปฏิบัติงาน
เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพราะมองว่าองค์กรให้ความสำคัญมองเห็นถึงความรู้
ความสามารถไว้วางใจในการทำงานเนื่องจากส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าอาสาคือจะทำงาน ขาด
ความมั่นใจในตนเอง ทั้งที่สามารถทำได้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (n = 327)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. หน่วยงานของคุณเห็นว่าคุณเป็น คนสำคัญคนหนึ่งซึ่งจะทำให้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.38	0.905	ปานกลาง	4
2. คุณมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มา ทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้	3.80	0.958	ค่อนข้างสูง	1
3. หน่วยงานของคุณรู้สึกพอใจในการ ทำงานของคุณ	3.58	0.850	ค่อนข้างสูง	2
4. หน่วยงานแห่งนี้มีอะไรหลายอย่างที่ ถูกใจคุณ เช่น นโยบาย อาคารสถานที่ การบริหารงานต่าง ๆ เป็นต้น	3.58	0.902	ค่อนข้างสูง	2
5. คุณรู้สึกว่าบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน ไม่มีใครรังเกียจคุณเลย	3.42	0.872	ปานกลาง	3
รวม	3.55	0.897	ค่อนข้างสูง	

จากตาราง 16 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสรักก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.55$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของคุณเห็นว่าคุณเป็นคนสำคัญคนหนึ่งซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.38$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง โดยเฉพาะความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานนี้มีอะไรหลายอย่างที่ถูกต้อง เช่น นโยบาย อาคารสถานที่ การบริหารงาน เพราะโดยพื้นฐานแล้วคนจันทบุรีส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมทำสวนผลไม้ ไม่นิยมให้ลูกหลานไปทำงานไกลบ้านทั้งที่ส่วนใหญ่ก็จะจบการศึกษา

ในระดับสูง เมื่อมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นทำให้มีงานที่สามารถทำได้ใกล้บ้าน และเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง ได้ทำประโยชน์ให้กับท้องถิ่นของตน การบริหารงานก็เป็นลักษณะของคนท้องถิ่น โดยคนท้องถิ่น และเพื่อคนท้องถิ่น จึงทำให้เกิดความผูกพันและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความมั่นใจในตนเอง (n = 327)

ความมั่นใจในตนเอง	\bar{X}	S.D.	การตีความ	อันดับ
1. คุณคิดว่าคุณได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.55	0.958	ค่อนข้างสูง	1
2. คุณได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.51	0.906	ค่อนข้างสูง	2
3. คุณรู้สึกว่าในหน่วยงานของคุณยังไม่มีใครที่คุณพอใจจะทำงานร่วมด้วยได้อย่างเต็มที่	2.97	1.068	ปานกลาง	4
4. เมื่อคุณทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานของคุณ ผลงานที่ออกมาคุณไม่สู้พึงพอใจนัก	2.89	1.002	ปานกลาง	5
5. คุณไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	3.38	1.166	ปานกลาง	3
รวม	3.26	1.020	ปานกลาง	

จากตาราง 17 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นใจในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณคิดว่าคุณได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณรู้สึกว่าในหน่วยงานของคุณยังไม่มีใครที่คุณพอใจจะทำงานร่วมด้วยได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.97$)

จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นใจในตนเองมีระดับความผูกพันปานกลาง โดยเฉพาะการที่รู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของคุณยังไม่มีใครที่คุณพอใจจะทำงานร่วมด้วยได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น เนื่องจากการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการทำงานที่ต้องมีการประสานงานกันทั้งจากส่วนราชการเดียวกันและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้ทำงานแบบต่างคนต่างทำ จึงเป็นเหตุให้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน การที่ระบบงานไม่ได้เป็นแบบแข่งขันแต่เป็นลักษณะประสานความร่วมมือจึงเป็นเหตุให้ต้องทำงานเป็นทีมถึงจะทำให้มั่นใจได้ว่าผลงานที่ออกมาจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/กิจกรรม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.728(*)	ความสัมพันธ์สูง
2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.289(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.262(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง
4. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.395(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง
5. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.471(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
6. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสนการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.518(*)	ความสัมพันธ์สูง
7. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสนการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.518(*)	ความสัมพันธ์สูง
8. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสนการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.627(*)	ความสัมพันธ์สูง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
9. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.418(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง
10. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.475(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง
11. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.409(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
12. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของบุคลากรรองค้ำประกันส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.612(*)	ความสัมพันธ์สูง
13. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเองของบุคลากรรองค้ำประกันส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.460(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง
14. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรรองค้ำประกันส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.616(*)	ความสัมพันธ์สูง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
15. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.547(*)	ความสัมพันธ์สูง
16. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้ดีเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.613(*)	ความสัมพันธ์สูง
17. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.358(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
18. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้าน การบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแส การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขต พื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี	.000	ยอมรับ สมมติฐาน	.577(*)	ความสัมพันธ์ สูง
19. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้าน การบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ กระตือรือร้นของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแส การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขต พื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี	.000	ยอมรับ สมมติฐาน	.492(*)	ความสัมพันธ์ ปานกลาง
20. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้าน การบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับ สมมติฐาน	.598(*)	ความสัมพันธ์ สูง

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	Prob.	ผลการทดสอบ	ค่าสหสัมพันธ์	การตีความ
21. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นใจในตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	.000	ยอมรับสมมติฐาน	.293(*)	ความสัมพันธ์ปานกลาง

* ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตาราง 18 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์สูง (Correlation Coefficient = .728) ได้แก่

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Correlation Coefficient = .627)
2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ (Correlation Coefficient = .616)
3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Correlation Coefficient = .613)
4. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Correlation Coefficient = .612)
5. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Correlation Coefficient = .598)
6. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ (Correlation Coefficient = .577)

7. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้น (Correlation Coefficient = .547)

8. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ (Correlation Coefficient = .518)

9. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้น (Correlation Coefficient = .518)

จากสมมติฐานที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุ (Causation) โดยใช้ข้อมูลในเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมในประสบการณ์การทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง การวิเคราะห์เหตุในเชิงคุณภาพดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักการ 3 ประการ คือ

ประการแรก กฎการแปรผันร่วม (Co-variation Rule) กล่าวได้ว่าตัวแปรที่เป็นเหตุ (Cause) และตัวแปรที่เป็นผล (Effect) ต้องมีการแปรผันร่วมกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน

ประการที่สอง กฎของการเกิดก่อน (Temporal Rule) กล่าวได้ว่าตัวแปรที่เป็นเหตุ

ประการที่สาม กฎของความตรงภายใน (Internal-validity Rule) กล่าวได้ว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุเป็นตัวแปรที่เกิดก่อน และตัวแปรที่เป็นผลเป็นตัวแปรที่เกิดหลัง โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุโดยตัวแปรที่เป็นผลต้องได้รับผลจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุเพียงตัวเดียวเท่านั้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2543 : 255)

1. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เราพบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน คือ นาย ก บรรจู่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี 2539 ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งจนถึงปัจจุบันรวมเป็นระยะเวลา 18 ปี โดยที่มิได้มีการโอน (ย้าย) ไปไหนทั้งที่ไม่ใช่คนพื้นที่ลักษณะงานในความรับผิดชอบต้องดูแลสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้มาแล้วหลายคน ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกับผู้บริหารในการปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะงานที่ต้องดูแลและรับผิดชอบทุกส่วนราชการในท้องถิ่นตามโครงสร้างการปฏิบัติงานแต่ด้วยคำพูดที่ว่า “การทำงานในท้องถิ่นต้องทำด้วยใจ มองท้องถิ่นเป็นบ้านและครอบครัว แล้วจะรู้ว่าจะต้องดูแลบ้านและครอบครัวนี้อย่างไร” (ประโยชน์ สนิทกุล. สัมภาษณ์. 2557) ทำให้แม้จะเจอปัญหาทั้งงานในหน้าที่และงานตามนโยบายแต่ไม่เคยคิดจะขอโอน (ย้าย) ไปไหน ส่วนนางสาว ข ก็บรรจู่แต่งตั้งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี 2539

ในตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง ลักษณะงานรับผิดชอบดูแลงานในส่วนการคลังงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน และงานจัดเก็บรายได้ แต่ได้มีการขอโอน (ย้าย) ไปในปี 2553 เนื่องจากมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนี้ถึงจะเป็นขนาดกลาง แต่รายได้ไม่น้อยทำให้มีการเลื่อนระดับในช่วงการเลื่อนระดับจากนักบริหารงานการคลัง 6 เป็นนักบริหารงานการคลัง 7 ซ้ำกว่าเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน ทั้งที่มีความสนิทสนมกับผู้บริหารในช่วงนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่สอดคล้องกับนาฎยา อ่วมผึ้ง (2544 : 45) เป็นลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

1.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท่าย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

1.3 ความมีเอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงาน นั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

1.4 ผลย้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูล ป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมิน ผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะ ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพัน กับองค์กร

2. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ เราพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองถือว่า

เป็นหัวใจของการทำงานเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ทำให้แต่ละท้องถิ่นมีพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างได้ตามความจำเป็นและตามรายได้ของแต่ละท้องถิ่น บางท้องถิ่นทำให้เกิดภาวะงานล้นคน โดยพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้าง 1 ตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานในหลายงาน และการทำงานของท้องถิ่นต้องมีการประสานงานร่วมกันภายในแต่ละส่วนงาน เมื่อทุกคนมีความรับผิดชอบในงานของตนเองทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามงานในหน้าที่ งานตามนโยบาย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันเนื่องจากงานสามารถเดินไปได้พร้อม ๆ กัน ไม่เกิดการสะดุดในการทำงานความขัดแย้งก็ไม่เกิดขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล... 2542 : 16)

3. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจะตั้งใจทำงานเพื่อให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นไปในทางที่ดี ความร่วมมือในหน่วยงานทั้งจากหน้าที่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานก็ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี

4. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คือเป็นกฎการแปรผันร่วม (Co-variation Rule) ตัวแปรที่เป็นเหตุ (Cause) และตัวแปรที่เป็นผล (Effect) มีการแปรผันร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์กัน นางสาว ก เป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 3 ได้ไปสอบคัดเลือกในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากสาย 3 เมื่อคัดเลือกได้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้เปิดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว ให้ ทำให้นางสาว ก ได้รับการบรรจุเป็นนักพัฒนาชุมชน 3 โดยไม่ต้องรอลำดับ ทำให้นางสาว ก รู้สึกว่า อบต. เห็นความสำคัญของตนและให้โอกาสทำให้นางสาว ก มีความมั่นคง

และความก้าวหน้า จึงเป็นเหตุให้นางสาว ก ตั้งใจปฏิบัติงาน เรียนรู้งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยพยายามประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการของบประมาณเพื่อผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และเด็กในพื้นที่ ออบต. รับผิดชอบเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจึงทำให้เกิดความตั้งใจทำงานในหน้าที่โดยได้รับโอกาสในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการเปิดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนให้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

5. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา คือ นาย ก ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าย) ของเทศบาลแห่งหนึ่งได้โอน (ย้าย) ไปเป็นหัวหน้าสำนักงานปลัด ออบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ของ ออบต. แห่งหนึ่งด้วยมีภูมิลำเนาอยู่ที่ ออบต. แห่งนี้ เมื่อได้รับโอกาสจากนายก ออบต. ในขณะนั้นและด้วยเป็นคนพื้นที่ทำให้ตั้งใจทำงานในตำแหน่งนักบริหารงานที่ต้องรับผิดชอบสำนักงานปลัด ซึ่งมีภารกิจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งหมด 6 งานด้วยกัน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา ออบต. และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยบังคับบัญชาลูกน้องในสำนักงานปลัด ออบต. ด้วยความตั้งใจให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำงาน รับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเพื่อให้งานของ ออบต. เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายของผู้บริหาร โดยถือว่าเมื่อเป็นหัวหน้าสำนักงานปลัด ออบต. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อผลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบลูกน้องในสำนักงานปลัด นาย ก ตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา

6. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา คือ นาย ก เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ที่มีหลักการบริหารงาน การบังคับบัญชา ที่ถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการบังคับบัญชาลูกน้องโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ และรับผิดชอบต่อการบริหารงาน ตัวอย่างเช่น การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีส่วนใหญ่ปลัดจะมอบให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นผู้จัดทำ แต่นาย ก เป็นปลัดที่ยังทำงานส่วนใหญ่ด้วยตนเอง โดยได้ให้ข้อคิดว่า “ถ้าเราไม่ทำงาน เราอาจจะลืม และทุกอย่างก็ยังคงเป็นความรับผิดชอบของเรา”

ซึ่งเป็นตัวอย่างให้ลูกน้องเห็นว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ของเราไม่มีวันที่จะหนีพ้น ดังนั้นไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ตาม ทั้งเป็นผู้บริหาร หัวหน้า หรือลูกน้อง ก็ต้องรับผิดชอบกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น การเป็นหัวหน้าความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาต้องมีมากกว่าลูกน้อง จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา

7. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้น เราพบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานความกระตือรือร้น การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน อาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อในหน่วยงานใดก็ตามบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นเป็นไปด้วยดี เพราะเมื่อมีงาน/กิจกรรมขององค์กรต่างก็ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน

8. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและระเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงการะดังกล่าว ยอมรับผลในการกระทำของตน ส่วนลักษณะงานเป็นคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงของงานที่ปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันรวมถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบก็จะทำให้งานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

9. จากสมมติฐานกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นเราพบว่าความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความกระตือรือร้น การแสดงออกของลักษณะนิสัย

บุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน อาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ส่วนลักษณะงานเป็นคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงของงานที่ปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน รวมถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานก็เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามนโยบายที่หน่วยงานได้วางไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยในบทที่ 5 นี้ จะแบ่งหัวข้อการเสนอออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.50$) ในภาพรวมแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง

($\bar{X} = 3.58$) ในภาพรวมแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเอง

ข้อค้นพบข้อที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยค่า Correlation Coefficient และการวิเคราะห์สาเหตุในเชิงคุณภาพสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน
2. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการบังคับบัญชา
6. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการบังคับบัญชา
7. ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
8. ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน
9. ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงาน

อภิปรายผล

ในการวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย จะอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคม

อาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการยืนยันความรู้ที่มีอยู่เดิม ดังต่อไปนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่า หลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแบบพี่น้อง ผู้บังคับบัญชาก็จะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงานและร่วมรับผิดชอบ เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงานเป็นกันเอง กันลูกน้อง ส่งเสริมให้ลูกน้องได้ดีสามารถให้คำแนะนำทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว มีหลักการ บังคับบัญชาด้วยเหตุผล ก็ทำให้เกิดการทำงานแบบเป็นทีม บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ที่มีพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้วในลักษณะเครือญาติ พี่น้อง และหลักการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นงานบริการเพื่อชุมชน และเป็นองค์กรที่ไม่ได้มีการแสวงหาผลกำไร ดังนั้นจึงไม่เกิดการแข่งขันเพื่อผลประโยชน์หรือผลกำไร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นไปในทางที่ดี โดยมีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคนที่มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกมาเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและภูมิไ้กับงานที่ตนรับผิดชอบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์ (2546 : 46-47) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งสอดคล้องในประเด็นข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และจะสอดคล้องในประเด็นด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : 58-63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปริญรัตน์ ชาวไทย (2554 : 43) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจสูงไม่ว่าจะเป็น ด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นกำลังขวัญใน

การปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงด้านความรับผิดชอบ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสรุป Steers (1977 : 46-56) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การขณะที่ Steers and Porter (1991 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น Steers ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบุคลากร

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรียังมีกำลังขวัญและความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายด้านบุคลากรเพื่อพัฒนากำลังขวัญของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. จากข้อค้นพบรายได้จากการทำงานในหน้าที่ยังไม่เพียงพอจะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวอย่างไรก็ตามในการแก้ไขในระบบไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดตามระเบียบหลักเกณฑ์ ดังนั้นในการแก้ปัญหาดังกล่าวต้องปรับที่ตัวบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในแง่ชีวิตพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น องค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการจัดเครื่องแบบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย

2. จากข้อค้นพบที่ต้องปฏิบัติงานที่ต้องเป็นการเสี่ยงอันตราย การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประสบปัญหาความเสี่ยงในการปฏิบัติ ต้องทำงานระหว่างระเบียบตามหลักการกับการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปรับระเบียบการทำงานให้สอดคล้องระหว่างหลักการกับการปฏิบัติงานจริงให้มากขึ้น

3. จากข้อค้นพบที่ต้องปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว อาจถูกโยกย้ายหรือให้ทำงานอื่น บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง โดยผู้มีอำนาจไม่สามารถโยกย้ายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่หน้าที่ของบุคลากรเอง และถ้ามีการโยกย้ายงานต้องเป็นไปด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือ คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.อบจ.) มิใช่อำนาจของนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว

4. จากข้อค้นพบเมื่อมีการประชุมเพื่อแบ่งงานจะไม่เกิดการรับอาสาในการทำงาน ดังนั้นในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และมีจิตอาสาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. จากข้อค้นพบหน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญของบุคลากร ดังนั้นควรมีการยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติ หรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงาน เป็นการสร้างคุณค่าของบุคลากรองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการแข่งขันในการทำงานเพื่อท้องถิ่น

6. จากข้อค้นพบการทำงานต้องร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน บุคลากรขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างถ่องแท้และมีการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มองว่างานทุกงานเราสามารถปฏิบัติได้ ลดการพึ่งพาจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทวิจัยครั้งต่อไป

หลักจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์รของบุคลากรองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินการวิจัยหลังจากนี้คือ

1. ควรมีการขยายพื้นที่การทวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์รของบุคลากรองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นควรครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดจันทบุรี เพื่อทำการเปรียบเทียบแต่ละพื้นที่จะทำให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เป็นมาตรฐาน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเจาะลึก ในกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์รของบุคลากรองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์. (2555). **วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคม**. (เอกสารประกอบการสอน). จันทบุรี : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2551). **การนำความรู้ทางทฤษฎีการบริหารบุคคลไปใช้ปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีวัฒนา ทุนคุ้มทอง. (2550). **มรดกทางวัฒนธรรมอาเซียน หนึ่งเดียวในความหลากหลาย**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : repository.nida.ac.th/handle/662723737/81. 22 ธันวาคม 2556.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). **พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ**. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาฎยา อ่วมผึ้ง. (2544). **ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาล ในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์**. ภาคนิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประโยชน์ สนิทกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อุไรวรรณ มุ้ยจัน เป็นผู้สัมภาษณ์. (15 ธันวาคม 2556). **ที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง จังหวัดจันทบุรี**.
- ปรัชญา กล้าผจญ. (2543). **สู่เส้นทางความสำเร็จของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอลโล่การพิมพ์.

ปรียรัตน์ ชาวไทย. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล
ท่าใหม่ อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

“พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542,” (17 พฤศจิกายน 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก.
หน้า 10-13.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542,” (18 พฤศจิกายน 2542).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 1 ตอนที่ 120 ก. หน้า 16.

เพ็ชรรัตน์ สวาสต์เพชร. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ลักคณา ไสรส. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี**.
วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550**.
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.th.wikipedia.org/wiki/รธน50>. 24 กันยายน 2555.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2555). **ข้อมูลทั่วไป**. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th>. 20 พฤศจิกายน 2556.

ศุกานดา สู้หนองบัว. (2553). **การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง
จังหวัดนครราชสีมา**. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรอุมา ศรีวาริรัตน์. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนคร
นันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.

เอี่ยมพร แอมไร่. (2546). **ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท
ซีบา สเปลเซียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ บธ.บ.
(การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- David, F.R., (1999). **Strategic Management Concept & Cases**. New York : Macamillan Publishing.
- David G. Moore and Robert K. Burns. (1956). “How Good is Good Morale?,” **Factory Management and Maintenance**. 3 (9) : 130-131.
- Edwin B. Flippo. (1961). **Principles of Personnel Administration**. New York : McGraw-Hill.
- Felix A. Negro. (1963). **Public Personnel Administration**. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Herbert J. Chruden & Arthur W. Sherman. (1961). **Personnel Management**. Cincinnati : South Western Publishing.
- O. Glenn Stahl. (1962). **Public Personnel Administration**. New York : Harper and Row.
- Paul Pigors & Charles A. Myers. (1961). **Personnel Administration**. New York : McGraw-Hill.
- Ralph C. Davis. (1964). **Managerial Psychology**. The University of Chicago Press.
- Steers, R.M. (22 March 1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” **Administrative Science Quarterly**. P. 46-56.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. (5th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ อาจารย์ประจำผู้ทรงคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
3. นางกรรตินันท์ พวงแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/๓๐๔

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงการวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เผือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๘๖๔๔ ๐๓๑๐ ๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

E - Mail : socialRBRU@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/๓๐๕

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงการวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เผือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๘๖๔๔ ๐๓๑๐ ๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

E - Mail : socialRBRU@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/๓๐๖

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกรรณิณัช พวงแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงการวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เผือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๘๖๔๔ ๐๓๑๐ ๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

E - Mail : socialRBRU@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว ๓๐๘

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” จำนวน ๑๕ ฉบับ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในเขตพื้นที่ของท่าน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้นางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เผือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๘๖๔๔ ๐๓๑๐ ๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

E - Mail : socialRBRU@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ ว ๓๐๘

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” จำนวน ๑๕ ฉบับ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในเขตพื้นที่ของท่าน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้นางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เผือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๘๖๔๔ ๐๓๑๐ ๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

E - Mail : socialRBRU@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว ๓๐๗

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในการนี้ขอนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน ๑๕ ฉบับ กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เพือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๕/ว ๓๐๗

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
และความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษา
ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี” ในการนี้ขอนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)
จำนวน ๑๕ ฉบับ กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ เพือกนำผล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๗๕

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามนี้ทางนิตินิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำทาคณินพนธ์ ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับสำหรับการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ใน หน้าคำตอบที่เป็นจริง และเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปีเต็ม
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา/ ปวช.	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปวส./ อนุปริญญา	
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> พนักงานจ้างทั่วไป
<input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ
<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> พนักงานส่วนตำบล
<input type="checkbox"/> พนักงานเทศบาล
<input type="checkbox"/> พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีเต็ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี

ท่านมีความเห็นอย่างไรในข้อความต่อไปนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริง ในความเห็นของท่านมากที่สุด

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1. เงินเดือนและสวัสดิการ					
1.1 รายได้จากการทำงานในหน้าที่ของคุณเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพคุณจึงไม่มีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องรายได้ไม่พอกันรายจ่าย					
1.2 คุณได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากหน่วยงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ					
1.3 หน่วยงานจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับคุณได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					
2. ลักษณะงาน					
2.1 งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่คุณถนัดมาก และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของคุณอย่างเต็มที่ทีเดียว					
2.2 คุณต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งคุณรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายอยู่บ้างเหมือนกัน					

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
2.3 เพื่อนร่วมงานของคุณตั้งใจทำงาน ในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ					
2.4 คุณอยากทำงานปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อย ๆ โดย ไม่รู้สึกรู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย					
2.5 คุณรู้สึกภูมิใจที่คุณได้ทำงานอยู่ใน สภาพแวดล้อมเช่นนี้					
2.6 งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้ถูกใจคุณมาก					
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า					
3.1 บุคคลทุกคนในหน่วยงานของคุณมีโอกาส ก้าวหน้าหรือจะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบโดยทัดเทียมกัน ทั้งนี้ตาม ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล					
3.2 คุณรู้สึกว่าการที่คุณทำงานในหน่วยงานนี้ คุณมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน สูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มีการติดขั้นเงินเดือน หรือขั้น					
3.3 งานที่คุณทำอยู่ขณะนี้จะช่วยทำให้คุณมี เกียรติยศชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้าทั้ง ในด้านราชการและในด้านส่วนตัว					
3.4 งานต่าง ๆ ที่คุณปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่ คุณต้องปฏิบัติเป็นการชั่วคราว คุณอาจถูก โยกย้าย หรือให้ทำงานอื่นเมื่อใดก็ได้					
3.5 มีปรากฏอยู่เสมอที่ข้าราชการในหน่วยงาน ของคุณขอลาออก ขอโอน หรือขอย้ายไป ทำงานที่อื่น					

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4.1 คุณมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานหรือในทีมที่คุณเคยร่วมงาน					
4.2 คุณอาจเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานหรือในทีมที่คุณเคยร่วมทำงานได้					
4.3 เมื่อคุณได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือการงานเพื่อนฝูงของคุณที่เคยทำงานร่วมกันได้ให้ความช่วยเหลือคุณเป็นอย่างดี					
4.4 ทุก ๆ คนในหน่วยงานของคุณต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่นหรือปิดแข่งปิดขากัน					
4.5 แม้ว่าจะมีการขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น มีความเห็นไม่ตรงกันหรือผลประโยชน์ขัดกัน ในท้ายที่สุดคุณก็สามารถหาสถานประโยชน์ของคุณและบุคคลอื่น ๆ เข้าด้วยกันเป็นที่ตกลงกันได้					
5. การบังคับบัญชา					
5.1 ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นกันเองกับลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องได้ดี					
5.2 ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นบุคคลที่คุณสามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ เป็นการส่วนตัว					

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
5.3 ผู้บังคับบัญชาของคุณไม่เคยลงโทษลูกน้อง ด้วยอารมณ์ แต่ด้วยเหตุผลที่สมควรเสมอ					
5.4 ผู้บังคับบัญชาของคุณเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระแวกการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1. ความรับผิดชอบ					
1.1 ผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานบางอย่าง ให้คุณทำแทนเนื่องจากเห็นว่าคุณมี ความสามารถพอทำได้ หรือเมื่อ ผู้บังคับบัญชาต้องไปราชการที่อื่น					
1.2 ในการทำงานร่วมกันนั้น คณะผู้ร่วมงานของคุณ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไป ได้ดีด้วยดี					
1.3 กลุ่มผู้ร่วมงานของคุณต่างก็ร่วมทำงานอย่าง พร้อมเพรียงกันดี					
1.4 ถ้าปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของคุณ น้อยลงกว่านี้อีกหน่อย คุณจะทำงานได้ อย่างเต็มที่และได้ผลดีด้วย					
1.5 เมื่อปฏิบัติงานตามปกติไม่ได้ผลคุณพยายาม หาวิธีอื่นปฏิบัติจนสำเร็จ					
2. ความกระตือรือร้น					
2.1 คุณรู้สึกยินดีที่ได้รับมอบงาน และรีบปฏิบัติ ให้สำเร็จ					
2.2 เมื่อคุณได้รับคำสั่งก่อนปฏิบัติงาน คุณจะรีบ ศึกษาและเตรียมการเพื่อ จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จ					
2.3 สถานการณ์ทำงานในจังหวัดจันทบุรีจะมี ลักษณะที่ไม่ค่อยมีกิจกรรมใหม่ ๆ					

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
2.4 เมื่อมีการประชุมเพื่อแบ่งงานคุณจะรับ อาสาและเสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้งาน สำเร็จเสมอ					
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
3.1 หน่วยงานของคุณเห็นว่าคุณเป็นคนสำคัญ คนหนึ่งซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
3.2 คุณมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานอยู่ ในหน่วยงานนี้					
3.3 หน่วยงานของคุณรู้สึกพอใจในการทำงาน ของคุณ					
3.4 หน่วยงานแห่งนี้มีอะไรหลายอย่างที่ถูกต้อง เช่น นโยบาย อาคารสถานที่ การบริหารงาน ต่าง ๆ เป็นต้น					
3.5 คุณรู้สึกว่าบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานไม่มีใคร รังเกียจคุณเลย					
4. ความมั่นใจในตนเอง					
4.1 คุณคิดว่าคุณได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
4.2 คุณได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใน การทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่					
4.3 คุณรู้สึกว่าในหน่วยงานของคุณยังไม่มีใครที่ คุณพอใจจะทำงานร่วมด้วย ได้อย่างเต็มที่					
4.4 เมื่อคุณทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ของคุณ ผลงานที่ออกมาคุณไม่รู้สึกพอใจนัก					
4.5 คุณไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านมีความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง นอกเหนือไปจากแบบสอบถาม

ข้างต้น

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง

4.1 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความเห็นของท่าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวอุไรวรรณ มุ้ยจีน
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 103/63 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	บุคลากร 7ว
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสอยดาววิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต การบริหารธุรกิจ (การตลาด) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2558	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี