

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอ  
ลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

Morale and Work Motivation of Personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict  
Administrative Organization, Lat Bua Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya  
Province

หัตถยา แสงนัย<sup>1</sup>, ประเวศน์ มหารัตน์สกุล<sup>2</sup>

Hattaya Saengnai<sup>1</sup>, Pravej Maharutsakul<sup>2</sup>

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี<sup>1</sup>

Student, Master of Public Administration, Pathumthani University, Thailand <sup>1</sup>

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี<sup>2</sup>

Teacher, Political Science, Pathumthani university, Thailand<sup>2</sup>

Faculty of Political Science, Pathumthani University, Thailand <sup>1,2</sup>

Corresponding Author's Email: [saengnayhathya@gmail.com](mailto:saengnayhathya@gmail.com)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ และ 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg ประชากรเป้าหมายได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ จำนวน 35 คน ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกด้านทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ทุกด้านของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความก้าวหน้า รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่าทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## Abstract

This research aimed to 1) study the level of morale and work motivation of personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict Administrative Organization, and 2) compare the morale and work motivation of personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict Administrative Organization, Lat Bua Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, classified by personal factors. This study employed a quantitative research approach. The conceptual framework of this study was applied from the concepts and theories of Herzberg. The target population consisted of 35 personnel of the Phraya Banlue Subdistrict Administrative Organization. The entire population was used as the sample. The fresearch instrument used was a five-point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results revealed that 1) the level of morale and work motivation of personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict Administrative Organization, as a whole, in terms of both motivating factors and hygiene factors, was at a high level. All motivating factors were found to be at a high level. When considered each aspect in descending order of mean scores from highest to lowest, the factor with the highest mean was advancement, followed by recognition, the nature of the work, responsibility, while achievement had the lowest mean score. Regarding the hygiene factors, all seven aspects were also found to be at a high level. When considered each aspect in descending order of mean scores from highest to lowest, policy and administration had the highest mean, followed by working conditions, job security, compensation, relationships with coworkers, and supervision, while welfare had the lowest mean score. 2) The results of the comparison of morale and work motivation of personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict Administrative Organization, Lat Bua Luang District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, classified by personal factors, revealed that personnel with different gender, age, education level, salary, and length of work experience did not differ in their morale and work motivation.

**Keywords:** Morale and work motivation, Personnel in Phra Ya Banlue Subdistrict  
Administrative Organization, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นที่มีภารกิจใกล้ชิดกับประชาชน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ แต่หากขาดขวัญและกำลังใจ อาจทำให้เกิดการละเลยต่อหน้าที่หรือการปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐในระยะยาว ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจและการดูแลสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับท้องถิ่น ขณะเดียวกันความคาดหวังของประชาชน ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และกฎระเบียบที่เข้มงวด อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2563) องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่ต้องอาศัยความเข้าใจบริบทพื้นที่ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพแวดล้อมการทำงาน และภาวะผู้นำ อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร (วิรัช สงวนวงค์วาน, 2564) ทั้งนี้ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg อธิบายว่าขวัญและกำลังใจเกิดจากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้วิจัยเลือกศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากเห็นว่าความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของบุคลากรภายในองค์กร หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน ในพื้นที่ดังกล่าวยังมีงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นนี้อย่างเฉพาะเจาะจงค่อนข้างน้อย การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

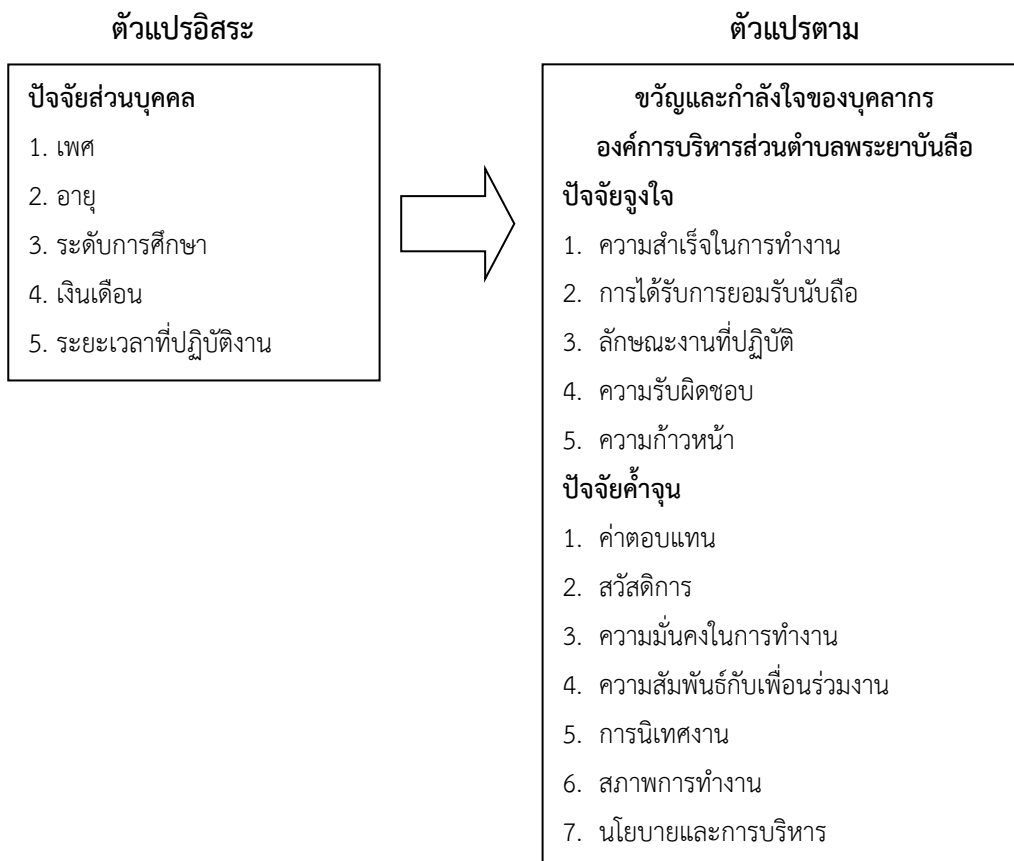
ด้านเนื้อหา ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

ด้านประชากร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ จำนวน 35 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ, 2567)

ด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม-ตุลาคม พ.ศ. 2568

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา โดยแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากร รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรและพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา โดยกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้ 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลืออยู่ในระดับมาก และ 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลในองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) เป็นหลัก ควบคู่กับการสังเกตการทำงานของบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจบริบทการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รอบด้านและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 35 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอิงตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตามแนวคิดของ Lee Cronbach (1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความครบถ้วน และคัดกรองข้อมูลก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่า t-test แบบ Independent Samples

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ขั้นตอนที่ 7 การสรุปและนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา จากนั้นนำผลที่ได้มาสังเคราะห์และอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความหมายของผลการศึกษารูปแบบเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ และเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบบทความวิจัยต่อไป

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้า ( $\mu = 3.97$ ) รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับ ( $\mu = 3.94$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.88$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.87$ ) และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.83$ ) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยจูงใจรวมทุกด้าน (N = 35)

ที่	ขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.76	มาก	5
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.80	มาก	2
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.79	มาก	3
4	ความรับผิดชอบ	3.87	0.83	มาก	4
5	ความก้าวหน้า	3.97	0.77	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.90</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

เมื่อวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.45$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ( $\mu = 4.28$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 4.25$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\mu = 4.20$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.06$ ) การนิเทศงาน ( $\mu = 3.97$ ) และด้านสวัสดิการ ( $\mu = 3.76$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยค้ำจุน

(N = 35)

ที่	ขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับที่
		$\mu$	$\sigma$		
1	ค่าตอบแทน	4.20	0.61	มาก	4
2	สวัสดิการ	3.76	1.10	มาก	7
3	ความมั่นคงในการทำงาน	4.25	0.61	มาก	3
4	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.68	มาก	5
5	การนิเทศงาน	3.97	1.22	มาก	6
6	สภาพการทำงาน	4.28	0.45	มาก	2
7	นโยบายและการบริหาร	4.45	0.43	มาก	1
<b>รวม</b>		4.14	1.04	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 12 ด้านไม่แตกต่างกัน ( $t = 1.626, p = .102$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 12 ด้านไม่แตกต่างกัน ( $F = .171, p = .916; F = .704, p = .497; F = .998, p = .396; F = 1.954, p = .124$  ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 3.457, p = .034$ ) และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 7.691, p < .001; F = 3.570, p = .016; F = 3.570, p = .016$  ตามลำดับ)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และสามารถบริหารจัดการตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อีเลียส (2566) ที่ระบุว่าบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจสูงจะสามารถควบคุมตนเองและไม่ให้ปัญหาส่วนตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรัตน์ มณีฉาย (2567) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ การมอบหมายงานที่ท้าทายและการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ทั้งนี้ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในตำแหน่ง และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวัฒน์ สุขผล (2567), ชลดา ทรงพลัง (2568), อนันต์ศักดิ์ วงศ์ดี (2566) และ สิริกร พรหมมา (2567) ที่ชี้ว่าความมั่นคงทางการเงิน สวัสดิการที่เหมาะสม และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, et.al. (1959) Douglas McGregor (1960) และ Bernard M. Bass (1990) ที่ระบุว่าการบริหารงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

### สรุป

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่

ตีมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับจากบุคคลในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือควรส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งส่งเสริมการยอมรับและการให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. องค์กรควรพัฒนาระบบสวัสดิการและการดูแลบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เช่น การปรับปรุงสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้การวิเคราะห์มีความครอบคลุม

### เอกสารอ้างอิง

- ชลดา ทรงพลัง. (2568). สวัสดิการและการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. *วารสารสังคมศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*, 16(1), 150-165.
- ณัฐพล รัตนพันธ์. (2566). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคใต้. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(2), 45-58.

- ธิดารัตน์ มณีฉาย. (2567). การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับในที่ทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(1), 102-115.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2563). *พฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธาวัดน์ สุขผล. (2567). อิทธิพลของผลตอบแทนและสวัสดิการต่อความจงรักภักดีของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจภาครัฐ*, 9(1), 30-44.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, อธิระเดช อุทัยวิทยารัตน์, และฉัตรชัย เสรีรัตน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สิริกร พรหมมา. (2567). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารท้องถิ่น*, 8(1), 45-60.
- อนันต์ศักดิ์ วงศ์ดี. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานท้องถิ่น. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์*, 12(4), 77-90.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3<sup>rd</sup> ed.). Free Press.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley & Sons.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.