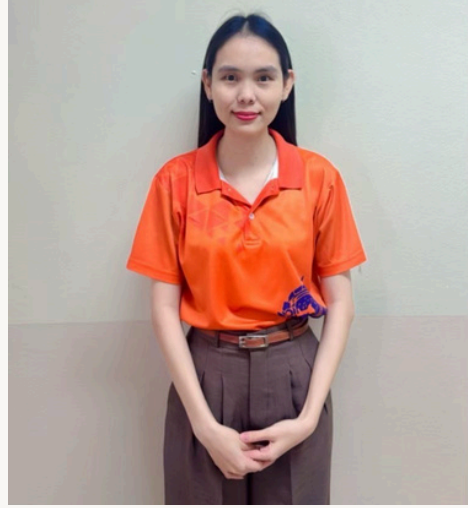




# ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



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

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ และ 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปีการวิจัยเชิงปริมาณ 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 การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่าทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## บทนำ

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

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

ผู้วิจัยเลือกศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากเห็นว่าความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของบุคลากรภายในองค์กร หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน ในพื้นที่ดังกล่าวยังมีงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นนี้โดยเฉพาะเจาะจงค่อนข้างน้อย การศึกษาค้นคว้าจึงมุ่งวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

## วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

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 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 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) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ขั้นตอนที่ 7 การสรุปและนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา จากนั้นนำผลที่ได้มาสังเคราะห์และอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความหมายของผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนา เพื่อใช้ในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ และเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบบทความวิจัยต่อไป

## สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และสามารถบริหารจัดการตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก รูสซ็อง (2566) ที่ระบุว่าบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจสูงจะสามารถควบคุมตนเองและไม่ให้ปัญหาส่วนตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรารัตน์ 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 เมธาวัดน์ สุขผล (2567), ชลดา ทรงพล (2568), อนันต์ศักดิ์ วงศ์ดี (2566) และ สิริกร พรหมมา (2567) ที่ชี้ว่าความมั่นคงทางการเงิน สวัสดิการที่เหมาะสม และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, et al. (1959) Douglas McGregor (1960) และ Bernard M. Bass (1990) ที่ระบุว่าการบริหารงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

ชลดา ทรงพล. (2568). สวัสดิการและการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. วารสารสังคมศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 16(1), 150-165.

ฌ็อง-ฌัก รูสซ็อง. (2566). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคใต้. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(2), 45-58.

อิสรารัตน์ มณีฉาย. (2567). การสร้างแรงจูงใจและการยอมรับในที่ทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานส่วนท้องถิ่น. วารสารวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์, 7(1), 102-115.

ธงชัย สันติวงษ์. (2563). พฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ไทยวัฒนาพานิช.

เมธาวัดน์ สุขผล. (2567). อิทธิพลของผลตอบแทนและสวัสดิการต่อความจงรักภักดีของบุคลากรภาครัฐ. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจภาครัฐ, 9(1), 30-44.

วิรัช สงวนวงศวาน. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, ธีระเดช อุทัยวิทยารัตน์, และฉัตรชัย เสรีรัตน์. (2545). พฤติกรรมองค์กร. 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

