

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
The Morale and Work Spirit of Personnel Under the Department of Provincial  
Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

รัชฎาพร ครองแก้ว

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratchadaporn Krongkaew

E-mail : 6314060098@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ/จังหวัด สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 176 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ABSTRACT**

The objectives of this study were (1) To study the morale and work spirit of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. (2) To study the morale and work spirit of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by Personal factors. The sample group was 176 people in district/provincial administrative offices Under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The questionnaires as a tool for data collection. By the statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis test were for comparison, using t-test statistics to test

hypotheses with one-way ANOVA. If differences are found, they will be compared in pairs by using LSD method.

Test results of the hypothesis found that population of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province have different age, status, education, salary and period of employment, causing the morale and work spirit is different and The personal factors of personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province have different gender, causing the morale and work spirit is not different.

**Keywords :** morale, work spirit, Personnel under the Department of Provincial Administration, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

## บทนำ

ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากร เป็นที่ยอมรับกันซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร ถ้าได้คนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นขาดขวัญในการทำงานหรือขวัญเสีย จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมและบำรุงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญที่อยู่เสมอ (จirinันท์ เนื่องนรา, 2556)

ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจงใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงาน จะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรค ที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558)

กรมการปกครอง มีภารกิจครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวางมาก และในการน่านโยบายหรือภารกิจของกรมการปกครองไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าว ก็คือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค ทั่วประเทศ เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน และเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญยิ่งในการน่านโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครองไปปฏิบัติให้บังเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ และการที่บุคลากรดังกล่าวจะสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ให้บัง

เกิดผลมีประสิทธิภาพนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง (จันทร์พิมร บัวทอง, 2561)

จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และความสำคัญของขวัญกำลังใจตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะทำให้เกิดคุณประโยชน์ในวงกว้างยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจะนำไปสู่สารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อใช้เป็นแนวทาง สนับสนุน การบริหารงานของบุคลากร ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน

### บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถจำแนกได้เป็นหัวข้อดังต่อไปนี้  
**แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน**

ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิภาญจน์ ร่องจิก (2558) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในลักษณะที่เป็นทางจิตใจที่มีต่อหน่วยงาน อันสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ

สมโชค ประยูรยวง (2558) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในลักษณะ ที่เป็นทางจิตใจที่มีต่อหน่วยงานของตน อันสืบเนื่องมาจาก สถานภาพแวดล้อมต่าง ๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กร หรือ อารมณ์ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

อุบลรัตน์ ชูณพันธ์ (2558) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” คือ สภาพความรู้สึกและท่าทีที่มีต่อสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” คือ สภาพทาง จิตใจที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรพะเยา จังหวัด นครสวรรค์ ในลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จากสังคม

#### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ**

ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิภาญจน์ ร่องจิก (2558) กล่าวไว้ว่า ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความ ต้องการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำ สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตัวเองทำได้ การจงใจ ประเพณีนี้อาจไม่ใช่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วม ในการบริหารในกิจการ เป็นต้น

สมโชค ประยูรยวง (2558) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงความยินดี ความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

สิบตำรวจโทหญิง มนชญา พทธิเดช (2556) กล่าวไว้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

#### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านลักษณะงาน**

สมโชค ประยูรยวง (2558) กล่าวไว้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีความท้าทายความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติ

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวไว้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเหมาะกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีอิสระทางความคิดและสามารถ สร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้ และปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงานได้

สืบทำรวจโทหญิง มนัชญา พทธิเดช (2556) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะที่สามารถทำเองตั้งแต่ต้นจนจบ

#### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ**

สมโชค ประยูรยวง (2558) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องกำกับ

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความวิริยะอุสาหะต่องานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติสำเร็จทันเวลาที่กำหนดทุกครั้ง มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่รับผิดชอบ และอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาราชการให้กับหน่วยงาน

สืบทำรวจโทหญิง มนัชญา พทธิเดช (2556) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ภาระหรือพันธะ ผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

#### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านโอกาสความก้าวหน้า**

สมโชค ประยูรยวง (2558) กล่าวไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง พนักงานส่วนตำบลได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้เข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับผลการประเมินตนเองจากผู้บังคับบัญชาในระดับดีทุกครั้ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำทุกปี และได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

สืบทำรวจโทหญิง มนัชญา พทธิเดช (2556) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

อุบลรัตน์ ชูณพันธ์ (2558) กล่าวไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อการอบรมศึกษาดูงานหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ

#### **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน**

ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิภาญจน์ ร่องจิก (2558) กล่าวไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตน มีอยู่ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ อาจกล่าวว่าเป็นความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวัง

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวไว้ว่า ด้านผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พนักงานส่วนตำบลมีการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง นำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง และเมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงาน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อุบลรัตน์ ชูณพันธ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรม ชัดเจนและประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สมโชค ประยูรยวง (2558) กล่าวว่าไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชูหมพันธ์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากราชการ ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร รายได้เสริมหรือสวัสดิการอื่น ๆ

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และค่าจ้าง ที่กำลังพล ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ได้รับการปฏิบัติงาน

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) กล่าวว่าไว้ว่า สวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง การดำเนินการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดการบริการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิภาญจน์ ร่องจิก (2558) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน สังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการการยกย่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และด้านความต้องการด้านร่างกาย ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน สังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า เพศต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และเงินเดือนที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมโชค ประยูรยวง (2558) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือด้านสภาวะการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครอง และการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มี เพศ สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

1. ด้านเพศ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2. ด้านอายุ มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. ด้านระดับการศึกษา มีขวัญกำลังใจ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

**พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต (2556)** ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพุทธคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 87 นาย คิดเป็น ร้อยละ 91.54 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.95 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.95 ระดับชั้นยศ จำเริญตำรวจ จำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.11 ตำแหน่งงานป้องกันปราบปราม จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 48.42 มากกว่าระดับเงินเดือน 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 11.58 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุทธคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**อุบลรัตน์ ชูณพันธ์ (2558)** การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**จริญญา กาเผือก (2555)** วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ โดยรวม ครูเพศชายกับครูเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวม ครูสถานภาพสมรสมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**อนุตร์ พูลพัฒนา (2554)** วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิเนียริ่ง คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่า

1. ด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับเพศ สถานภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ด้านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนด มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และความเป็นธรรมของหน่วยงาน
5. ด้านยินดีเต็มใจแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
6. ด้านการนำเสนอถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่งาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล



ภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ/จังหวัด สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 314 คน (ข้อมูลจากฐานบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดือนมกราคม 2565)

การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างใน สมโชค ประยูรยวง, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 176 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามลักษณะประชากร ซึ่งจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม ทั้งหมด 6 ข้อ
- 1.2 คำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- 1.3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน
- 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมโชค ประยูรวง (2558) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงความยินดี ความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัด

กรรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเหมาะกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีอิสระทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์ให้งานพัฒนายิ่งขึ้น ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงานได้ และปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) พบว่า ด้านลักษณะงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคน และพนักงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความวิริยะอุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความวิริยะอุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรวง (2558) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความพึงพอใจในงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับดีทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับผลการประเมินตนเองจากผู้บังคับบัญชาในระดับดีทุกครั้ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำทุกปี และได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์ (2558) พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก แต่ในส่วนของหัวข้อการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกหัวข้อ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ มีช่องว่างที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษมากกว่าหัวข้ออื่น ๆ

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง นำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์ (2558) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจัดทำแผนในการปฏิบัติงานมีการวางแผนงานที่ชัดเจนทั้ง

แผนงานโครงการระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ครูการศึกษาออกโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องไว้ ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ ปัญญาจรัสพงศ์ (2556) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และค่าจ้าง ที่กำลังพลปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุมพพันธ์ (2558) พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานนั้น มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของครูการศึกษาออกโรงเรียน

2. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนด ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภิญญา กาเผือก (2555) พบว่า ครูเพศชายกับครูเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้งบประมาณ หรือโอกาสในความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ไม่แตกต่างกันจึงส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุเป็นตัวกำหนด ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) พบว่า ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมจะมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป เหตุผลเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน ย่อมจะมีความเข้าใจในโครงสร้างของการทำงานที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันสามารถกำหนดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยสถานภาพโสดมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดย

ภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าทุกสถานภาพ อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพสมรสอยู่เป็นครอบครัว เมื่อจะกระทำการสิ่งใดมักจะคิดถึงครอบครัวเป็นหลัก การทำงานจึงให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจจะมีประสบการณ์ รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุตร์ พูลพัฒนา (2554) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นโสดและมีครอบครัวแล้ว พนักงานทั้งสองกลุ่มนี้มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ต่อระดับกำลังใจในการทำงาน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวกำหนดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด การศึกษาจึงมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโทหญิงรุจิภาณูญณ์ ร่องจิก (2558) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะระเบียบในการบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะกำหนดคุณวุฒิการศึกษาให้สอดคล้องกับระดับชั้นยศ อีกทั้งในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนชั้นยศส่วนใหญ่แล้ว มักไม่ได้นำเอาระดับการศึกษามาเป็นปัจจัยในการพิจารณา จึงไม่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเงินเดือนต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนเป็นตัวกำหนดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558) พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าจะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์ (2558) พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะครูการศึกษาออกโรงเรียนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็นความสำคัญและจำเป็นของความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการสะสมผลงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น จึงทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ ควรสร้างสิ่งจูงใจ เช่น การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชมยินดีกับพนักงานที่ได้รับรางวัล

2. ด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดภาระงานและรายละเอียดของงานไว้ให้ชัดเจน โดยจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

3. ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความวิริยะอุสาหะ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องกำกับ

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ความสามารถและทักษะ โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกำหนดแนวทางในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม โดยพิจารณาความดีความชอบให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและการปฏิบัติหน้าที่จริง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและเกิดความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูน พัฒนาความรู้และควมมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทางการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรทบทวน นโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งควรเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนล่วงเวลา วันลาพักผ่อน เบี้ยขยัน และการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

### ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม เพิ่มพูน พัฒนาความรู้ หรือการมอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนกลาง เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### เอกสารอ้างอิง

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทร์พิมร์ บัวทอง. (2561). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภิญญา กาเผือก. (2555). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา**. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพหุหะศิริ จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนัชญา พทธิเดช. (2556). **วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) สืบค้นจาก <http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/132-file-researchstd11.pdf>**
- รุจิภาณูจน์ ร่องจิก. (2558). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย)**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์. (2558). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.