

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร

กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Morale in the Performance of Personnel's Management

Case Study : A Faculty of Medicine in Bangkok

พิชาดา มุ่งดี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pichada Mungdee

E-mail : 6314060124@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรฝ่ายบริหาร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 133 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีของยามานะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.918 การแจกแบบสอบถามโดยวิธีตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายบริหาร ภาควิชาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.22$) 2) ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร ภาควิชาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรฝ่ายบริหาร

Abstract

This research aims to study : 1) the morale in the performance of personnel management. In case study of a faculty of Medicine in Bangkok. 2) Compare of the study of morale toward the performance of personnel management as classified by personal factors that is personnel management, The samples were 133 samples, Computed by Yarmane formula of a group of 100 samples. Valuation measure questionnaires were used as the tool for data collection as Likert 5 scale questionnaire, with reliability rated of .918. Questionnaires were distributed proportionally. Data analysis employed both descriptive statistic include frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistic include t-test, One-way ANOVA. When found there are different threats. Therefore, the pairs were needed to compare with the least significant difference in outcome (Least significant difference : LSD).

The research finding revealed 1) The overall opinion toward the morale in the performance of personnel management was on a high level ($\bar{x}=4.00$). When considering each found that the most average is the success of the work ($\bar{x}=4.22$.) 2) The overall opinion toward the morale in the performance of personnel management revealed that classified by personal factors including gender, ages, status, educational level, length of this performance and average monthly income has on different in morale. Excepted that he fact of ages that different has different significantly in morale and performance on the level .05.

Keywords: Morale, Performance, Personnel's Management

บทนำ

ในปัจจุบันการที่องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้ นั้นมีหลายปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งแต่ละปัจจัยเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเพื่อไปสู่เป้าหมายของแต่ละองค์กร รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต แต่โดยธรรมชาติทั่วไปมนุษย์นั้นมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้ทำงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ การดำเนินงานที่สามารถทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล (Human Management) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควบคู่ไปด้วยกัน ควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุก ๆ องค์กร (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 395)

จากกรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อผลิตบัณฑิตและแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ให้เพียงพอในการที่จะช่วยเหลือประชาชนอย่างทั่วถึง ปัจจุบันองค์กรแบ่งส่วนงานออกเป็น 21 ภาควิชา โดยมีบุคลากรหลายฝ่ายเป็นผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร แสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สำคัญ ซึ่งจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะกำหนดนโยบายเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีเป้าหมายเดียวกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาจะนำมาเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและวงรอบการดำเนินงานขององค์กร เพื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร แตกต่างกันตามตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 133 คน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 100 คน
3. ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย งานวิจัยเรื่องนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

1. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
2. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจทำการศึกษาหรือทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาครั้งต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1973 อ้างถึงใน ปรีชา คิษย์เมธาโรจน์. 2560 หน้า11) พัฒนาทฤษฎีที่ใช้ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายคือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) คือปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) คือสภาพแวดล้อมของการทำงาน และ วิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน สภาพะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติความพึงพอใจของบุคลากร ในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในการทำงานตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ได้มีสมมติฐานแนวคิด 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการเฉพาะอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและจะมีความต้องการมากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อมนุษย์ได้รับการเติมเต็มหรือการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการในด้านใดด้านหนึ่ง ความต้องการด้านอื่นๆจะเกิดขึ้นแทนที่ความต้องการที่ถูกตอบสนอง และจะเกิดขึ้นต่อเนื่องอย่างไม่มีการยุติ 2) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งนั้นจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมมนุษย์ได้อีก แต่มนุษย์จะมีแรงจูงใจอย่างไม่มีที่สิ้นสุดต่อความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง 3)มนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองไปเรื่อยๆ ลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) มีความต้องการ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฯลฯ

2. ด้านความปลอดภัย (security needs) คือความรู้ถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนซึ่งได้รับการยอมรับในสังคม และความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้ว ต่อมามนุษย์จะมีความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับร่างกาย

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะได้รับการเติมเต็มจากการได้รับการยอมรับ การมีตัวตนหรือการได้รับความสำคัญจากบุคคลอื่นๆ

4. ความต้องการด้านการได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem or Egoistic needs) หมายถึง ความต้องการที่อยากจะได้รับยกย่องเหนือบุคคลอื่น รวมไปถึงการมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งหลาย การมีตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูง หรือการได้ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ส่งผลให้ตนเองมีฐานะในสังคมที่โดดเด่น

5. ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) หมายถึง ความต้องการระดับสูงในชีวิตที่อยากให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามสิ่งที่ตนเองนึกคิดหรือคาดหวัง Maslow อธิบายความต้องการการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงตามความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งมนุษย์สามารถได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง

แนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน ปรีชา คิษย์เมธาโรจน์. 2560, หน้า 14-15) อธิบายว่านักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ดที่ให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจจากความสำเร็จ โดยได้การ ศึกษาวิจัยกิจกรรมในการประกอบการของประเทศกำลังพัฒนาและเสนอเป็นทฤษฎีแรงจูงใจจาก ความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) หรือทฤษฎีไตรปรารถนา (Trio of Needs) โดยมีพบว่าความต้องการที่สำคัญของมนุษย์มี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (The Need for Achievement) หรือ n. Ach คือ ความต้องการได้รับผลสำเร็จเมื่อเผชิญกับงานที่ยาก บุคคลที่มี N Ach ต่ำ จะพยายามบ่ายเบี่ยงงาน โยนความรับผิดชอบให้ผู้มีส่วนบุคคลที่มี N Ach สูง จะมีลักษณะ รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาเป็นคนชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ไม่แสวงหาการประกันความสำเร็จ

2. ความต้องการเพื่อความผูกพัน (The Need of Affiliation) หรือ n. Aff คือ ความ ต้องการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการการเข้าสมาคมและการได้รับการสนับสนุน บุคคลที่มี n. Aff สูงจะมีลักษณะต้องการได้รับการรับรองจากคนอื่นๆ ชอบทำตามความต้องการและค่านิยมของคนอื่นๆ จริงใจต่อความรู้สึกของคนอื่น ชอบที่จะติดต่อประสานงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการเพื่ออำนาจ (The Need for Power) หรือ n. Pow คือ ความ ต้องการ ที่จะครอบงำหรือควบคุมบุคคลอื่น โดยมีลักษณะยึดความเห็นของตัวเอง แสวงหาตำแหน่งที่เป็นผู้นำ ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ต้องการเป็นผู้ตัดสินใจและชี้นำกิจกรรมต่างๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นแรงขับเคลื่อนและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแต่ละปัจจัยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความเต็มใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัย 5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

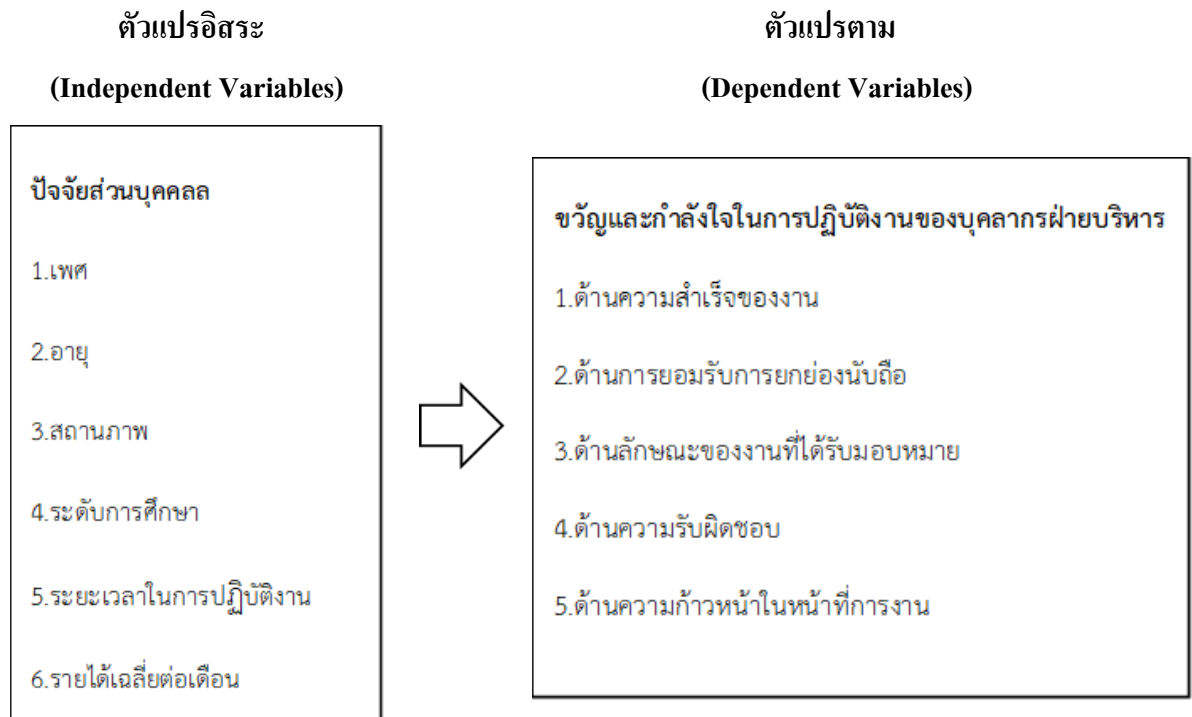
เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). อธิบายว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือด้านผลสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า และการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุและระดับการศึกษา

รุจิกาญจน์ ร่องจิก. (2558). กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าด้านความต้องการการยกย่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความ ผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และด้านความต้องการด้านร่างกาย ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และเงินเดือนที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อาภาวรรณ สำเนียง. (2560.) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ด้าน ความรับผิดชอบ และด้านรายได้สวัสดิการมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศ สถานภาพ

สมรส และระดับ การศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันวิสา โรจนบุญธรรม. (2559). ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครืออักษรกรุงเทพฯชลบุรี มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายบริหาร 9 หน่วยงาน จำนวน 133 คน ใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 100 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	Ni	ni
งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	13	10
งานสารบรรณ	13	10
งานคลัง	21	16
งานพัสดุ	10	7
งานบริหารระบบกายภาพ	62	47
ศูนย์ประชุมวิชาการ	4	3
งานนโยบายและแผน	4	3
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	3	2
ศูนย์ผู้มีอุปการคุณ	3	2
รวม	133	100

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บแบบสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ได้ทำการออกแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยสร้างให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บั้จจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกย่อยเป็น 5 ข้อ ได้แก่ บั้จจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยใช้แบบมาตราวัด (Likert Scale) 5 ระดับ ในส่วนเกณฑ์การแปลผลแบ่งเป็น ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80) ระดับน้อย (1.81-2.60) ระดับปานกลาง (2.61-3.40) ระดับมาก (3.41-4.20) และระดับมากที่สุด (4.21-5.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มากกว่า 0.70 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวนร้อยละ 10 ของกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.918 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้นำมาอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาซึ่ง ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์คือสถิติ t-test และสถิติ F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หากพบความแตกต่างกันในข้อใดจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบภายหลังเป็นรายคู่เพื่อจะสามารถบอกได้ว่าคู่ไหนมีความต่างกัน ดังนี้

- ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศ

- ใช้ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หากพบความแตกต่างให้วิเคราะห์ต่อด้วย LSD

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 15,000 – 30,000 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าฯ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (n=100)

รายการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน	4.22	0.54	มากที่สุด
ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ	3.79	0.69	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.59	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.83	0.71	มาก
รวม	4.00	0.62	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายบริหาร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.00) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} =4.22) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} =4.15) และต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ (\bar{X} =3.79)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร (n=100)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
เพศ	2.105	0.603	ไม่แตกต่าง
อายุ	2.872	.040*	แตกต่าง
ระดับการศึก	2.653	.076	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	.233	.793	ไม่แตกต่าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1.120	.352	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.434	.238	ไม่แตกต่าง

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จำแนกตามอายุของบุคลากรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ จำนวน 3 คู่ ดังนี้ บุคลากรฝ่ายบริหารที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 25 – 35 ปี, บุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี

2. ด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ดังนี้ บุคลากรฝ่ายบริหารที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีอายุ 25 – 35 ปี, บุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี

3. ด้านภาพรวม มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ดังนี้ บุคลากรฝ่ายบริหารที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 25 – 35 ปี, บุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรฝ่ายบริหาร ได้รับขวัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ที่อธิบายว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). ที่อธิบายว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านจะสอดคล้องกับ วันวิสา โรจนบุญธรรม. (2559). ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ปจังหวัดชลบุรี มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มี

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร วิทยาลัยศึกษาศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ที่ต่างกันพบว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อภาวรรณ สำเนียง. (2560). ที่กล่าวว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการทดสอบ สมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่รับราชการ ที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ รุจิกาญจน์ ร่องจิก. (2558). ที่อธิบายว่าการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพการสมรส อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และเงินเดือนที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร วิทยาลัยศึกษาศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน องค์กรมีการควรรักษาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ด้านการยอมรับการยกย่องนับถือ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องการให้กำลังใจการยกย่องชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร่วมเพื่อให้บุคลากรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น
3. ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
4. ด้านความรับผิดชอบ ควรจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
5. ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรพิจารณาเพิ่มโอกาสในเรื่องความก้าวหน้าในด้านต่างๆแก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดคั้งนั้น ควรมีการประเมินขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกครั้งในโอกาสต่อไป เพื่อสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยที่มีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

บรรณานุกรม

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด**, วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์ (1977)
- ปรีชา ดิษย์เมธาโรจน์. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบตู้คอนเทนเนอร์สินค้าด้วยเครื่องเอ็กซเรย์**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทิวากร ศิริพงษ์ (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิกาญจน์ ร่องจิก. (2558). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562,หน้า 12). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วันวิสา โรจนบุญธรรม. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุตร์ พูลพัฒนา (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลเซียเอ็นจินคอมโพ**

เนิ่นท์ (ประเทศไทย) จำกัด . สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อภาววรรณ สำเนียง. (2560). ศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุบลรัตน์ ชุมพันธ์. (2558). การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.