ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13

The Factors Influential to Work Spirit of Personnel of Industry Office, Inspection Area 13

ศักดิ์ดา พูนผล*

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 จำแนกตามอายุ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ทั้งหมด จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t และ F

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้ สรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมาบริการ 4) บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5)บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในงาน บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป

Abstract

This study was aimed to study and compare work spirit of personnel of industry office, Inspection Area 13, classifying by age, gender, work position, status, and income.

Examples used in this study is personnel of industry office, inspection area 13 total 78 people, tools used to collect data is approximate scale queries the value 5 is divided into sides accepted respect. The progress in the work. The responsibility for operational tasks in the success of the work relationship with colleagues the nature of assignments, and stability in work which is greater confidence, a tool used to analyze statistics .98 data values per cent average standard and testing flat biang section T & F.

The results showed that factors that the factors influential to work spirit of personnel of industry office, inspection area 13 In the picture is included in the high level. Best gift compare performance and

morale at work by gender, age, position, marital status and income. Summarized as follows 1) male and female personnel had indifferent working spirit whether in overall image or in each aspect 2) personnel with different age, in overall image, had indifferent working spirit 3) personnel that have different positions. There is a gift and a task force on different overview. Once considered a top civil servant was found to have a gift and a task force. In the overview is different from regular employees and employees maoborikan. 4) there are different health personnel There is a gift and a task force on the whole not different. 5) people with different income. There is a gift and a task force on the whole not different. When considering a list of the found that the confidence in the people who earn no more than 10,000 baht for a gift and a task force is different from the people who have income from 20,001-30,000 baht. And more than 30,000 baht.

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องมีความรู้ความสามารถ ขยัน อดทน เสียสละ มีความจริงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน

นอกจากนี้ นโยบายรัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้ประกาศปฏิรูประเบียบระบบราชการแผ่นดิน และปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา 2545: 1-13) และพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา 2545: 14-34) พระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 ทำให้ข้าราชการสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดบางส่วนต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จาก ข้าราชการมีการขอย้ายและตัดโอนไปต่างสังกัด มีการลาออกและการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ในสถานะที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดอุบลราชธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเขตตรวจราชการที่ 13 เพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะถ้าคนในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานตลอดจน มีความคิดริเริ่มและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการมีขวัญและกำลังใจดี องค์กรย่อมที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้ย่อมจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปใช้หาแนวทางและวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเต็มใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเขตตรวจราชการที่ 13

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 จำแนกตามอายุ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงแบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน ในปี พ.ศ. 2556 ได้ค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือเท่ากับ .98

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยภาคสนามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 4 จังหวัด โดยแบ่งออกเป็น สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 20 คน สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 18 คน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดยโสธร จำนวน 20คนและสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 17 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 78 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ รายได้ และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความมั่นคงในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถาม 5 รายการ คือ อายุ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้ ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 โดยปรับปรุงจากทฤษฎีของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาทางสถิติประกอบด้วย หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe’)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบทดสอบทางไปรษณีย์ผ่านอุตสาหกรรมจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตอบแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดวันที่จะไปรับแบบสอบถามแต่ละสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เพื่อความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของ รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552: 93) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ไสว สว่างแก้ว (2549: 93) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจของครู

อัตราจ้างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเขตตรวจราชการที่ 13 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน โดยสรุปเป็นรายด้าน เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ จันทิมา หัสนีย์ (2554: 81) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนพงศ์ มูลมาตย์ (2554: 107) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552: 93) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย ราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเชื่อมั่นในงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551: 53) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 119) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเล่ย์ เอ็นจิ่น คอมโพเน็นท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน เมื่อนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน พบว่าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเชื่อมั่นในงาน แตกต่างจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมาบริการ สอดคล้องกับผลวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เผ่าพนัส (2553: 69) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษากองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังแตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 2 แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของรุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552: 93) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคอีสาน

ตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานและสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน พบว่า มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และสมควร นันตระกูล (2548: 88) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ วาสินี มีนิล (2547: 148) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันได้รับผลกระทบจากระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในงานบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับผลวิจัยของ ต่วนโรสณา โต๊ะนิแต (2550: 109) ได้ทำการ ศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกันโดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เขตตรวจราชการที่ 13 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้ สรุปได้ ดังนี้ 1) บุคลากรชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2)บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3)บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเชื่อมั่นในงาน ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างเหมาบริการ 4) บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน การทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านความเชื่อมั่นในงาน โดยจำแนกตามรายได้ บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเขตตรวจราชการที่ 13

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ชมเชยผู้ใต้บังคับต่อผลสำเร็จในงาน เช่น ในที่ประชุมตามวาระต่างๆ ควรให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะรวมทั้งกล่าวชื่นชมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง

2. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ควรพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน

3.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ เช่น การส่งไปอบรมสัมมาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความเชื่อมั่นในงาน ผู้บริหารควรให้ความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ พนักงานราชการ ว่าบุคคลใดที่ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ท่านจะได้รับการพิจารณาจัดจ้างต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางด้านวิชาการด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ ซึ่งท่านได้สละเวลาทุ่มเทแรงกายและใจให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงพี่รุ่น 1 และเพื่อน รุ่น 2 สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมเขตตรวจราชการที่ 13 และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดมุกดาหาร กาฬสินธุ์และสกลนคร ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือ สละเวลาในการให้ข้อมูลและสนับสนุนการศึกษาตลอดหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้แก่ผู้ศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งเพื่อนำไปพัฒนาหน่วยงานราชการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เผ่ามนัส. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรกรณีศึกษากองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพาใต้, 2553.

จันทิมา หัสนีย์. **การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554.

ต่วนโรสณา โต๊ะนิแต. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ธนพงศ์ มูลมาตย์. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหัดกาฬสินธุ์.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

รุ่งทิพ บุญจำรูญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏตอนล่าง สังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.

"พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5" **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119 ตอนที่ 99ก. หน้า 1-13. 2 ตุลาคม 2545.

"พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545,"**ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119 ตอนที่ 99ก. หน้า 14-34. 2 ตุลาคม 2545.

วาสินี มีนิล. **ผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2547.

สมควร นันตระกูล. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2548.

ไสว สว่างแก้ว. **ขวัญและกำลังใจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549.

อนุตร์ พูลพัฒนา. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเล่ย์ เอ็นจิ่น คอมโพเน็นท์(ประเทศไทย) จำกัด.** ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.