

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

MORAL AND INCENTIVE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SURATTHANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

อภิรักษ์ ประศาสตร์ศิลป์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

ธีรวัฒน์ ทองบุญชู

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญห การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 170 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Z – test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัญหาพบว่า มารเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรภายในองค์กรน้อย องค์กรขาดกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรม สัมมนา ในองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ได้รับยังน้อย แนวทางแก้ไขปัญหา พบว่าควรสนับสนุนและเปิดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรให้มากขึ้นจากเดิมเพื่อให้ผู้มีความสามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรขึ้นทุกปี

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

The objective of this thematic paper were as follows: 1) to study motivation in duty performance of officers, SuratThani provincial administrative organization 2) to compare the motivation in duty performance of officers, SuratThani provincial administrative organization in terms of sexes, ages, degrees of education, experiences and monthly incomes as differently 3) to study the suggestions were concerned with problems and problem resolutions on duty performance of officers, SuratThani provincial administrative organization. The population were officers in SuratThani provincial administration at the number of 170 persons, sample size according to Taro Yamane, got the sample at the number 119 persons, the instrument for data collection was questionnaire both closed and open ended questions, data analysis by package computer program, the statistics were used as follows; frequency, percentage, arithmetic mean, standard/ deviation, Z. test, F. test and LSD method for arithmetic mean test of pairs.

The results of the research were found as follows

1. The motivation in duty performance of officers, Surat Thani provincial administrative organization found that by overview were at moderate level, when considered in each aspects found that the aspect of progressive opportunity was the highest averages, and followed up the aspect of admire but the aspect of justice for ranking consideration was the lowest average, classified in terms of sexes, ages, degrees of education, experiences, and monthly incomes found that by overviews were at moderate level.

2. The comparative results of motivation in duty performance of officers, SuratThani provincial administrative organization in terms of sexes, ages degrees of education, experiences, and monthly incomes as differently found that, there were not different as statistically significance at .05

3. The suggestions were concerned with problems and problems resolutions of officers in SuratThani provincial administrative organization. The problems found that lack of ranking position competition in organization, lack of training activities in terms of duty performance. The resolutions found that there should support for ranking position competitions within organization as more for higher position, there should provide for human resource development program to personal as yearly.

Keywords: Moral and Incentive, Suratthani Provincial Administrative Organization

บทนำ

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เริ่มต้นชัดมากขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่มีการเริ่มบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ซึ่งนับว่าเป็นช่วงระยะเวลาของการพิสูจน์บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบว่ามี

ความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากน้อยเพียงไรกับการบริการในอดีตที่ประชาชนเคยได้รับจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคการปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนับที่จะเกิดการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้จัดตั้งและถูกควบคุมด้วยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 อาทิ เช่น งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต งานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภารกิจที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารไปสู่พี่น้องประชาชน ก็เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสอดรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็เพิ่มมากขึ้นและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรตลอดมาในระดับตำบลและปานกลาง โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพื้นที่ที่บุคลากรแตกต่างกันทางภูมิสำเนา และพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองมีการแบ่งหน่วยงานย่อยในการบริหารออกเป็น 8 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละกอง โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี การปฏิบัติงานที่ผ่านมาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานียังคงมีปัญหาในการทำงานอยู่บ้าง เช่น มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้พยายามแก้ไขโดย

ให้มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและลูกจ้าง ในรูปแบบของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เพื่อคลี่คลายปัญหาดังกล่าว แต่ปัญหาเหล่านั้นก็ยังคงมิได้หมดสิ้นไปเสียทีเดียว ยังคงมีอยู่ในองค์กรและเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาตลอดมา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีในด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ประจำเดือน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและหน่วยงานคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติหน้าที่จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติหน้าที่กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 คน

2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เทคนิควิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือใช้วิธีไม่น่าจะเป็นคือการสุ่มแบบง่าย (Random Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มาประชุมประจำเดือน ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จนครบตามจำนวนที่ต้องการ 119 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเกิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการส่งหนังสือขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของผู้วิจัย และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากหัวหน้าหน่วยงานให้ทำการศึกษาในเรื่องนี้แล้ว ถึงนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และขอความร่วมมือข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน

4.2 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนจำนวน 119 ชุด บันทึกข้อมูลในกระดานบันทึกเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้แล้วไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการลงรหัสและนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอและสรุปผลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้การคำนวณค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีน้ำหนักคะแนนเป็น 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลแต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง	มีระดับขวัญและกำลังใจระดับมากที่สุด
ค่าคะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง	มีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก
ค่าคะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง	มีระดับขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง
ค่าคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง	มีระดับขวัญและกำลังใจระดับน้อย
ค่าคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง	มีระดับขวัญและกำลังใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ Z-test และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ด้วยสถิติ F-test และในกรณีที่พบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อความเป็นข้อๆ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1 หาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC)

6.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ผลการวิจัย

จากการทำวิจัยผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม พบว่า บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ 3.48)

รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ 3.32)และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x}$ 2.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตาราง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.48	0.82	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน	2.97	1.27	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	0.81	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.11	0.91	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.84	0.90	ปานกลาง
รวม	3.14	0.94	ปานกลาง

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ได้แก่ มีการเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรภายในองค์กรน้อย องค์กรขาดกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรม สัมมนา ในองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรอบอัตรากำลังเต็มบุคลากร ไม่สามารถเปลี่ยนสายงานได้

2. ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทนประจำเดือนที่ได้รับยังน้อย ข้าราชการระดับสูง ได้รับค่าครองชีพ และค่าตอบแทนตามมาตรฐานที่กำหนด และมีสวัสดิการเยอะ แต่ข้าราชการในระดับต่ำที่บรรจุใหม่ ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ได้รับสวัสดิการน้อย การเดินทางไปราชการภายในเขตจังหวัดเบิกค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงยาก

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับน้อยกว่าข้าราชการในระดับส่วนภูมิภาคในเรื่องของความสามารถ เมื่อปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจะไม่ค่อยได้รับคำชมเชยเท่าที่ควร ผู้ปฏิบัติหน้าที่จริงไม่ได้รับ

โอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ขาดความเคารพซึ่งกันและกัน บุคลากรภายในองค์กรเดียวกันขาดความสามัคคี

4. ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติหน้าที่คับแคบ แออัดมาก อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับบุคลากร ที่จอดรถและทางเข้าออกมีทางเดียว และสภาพคับแคบบุคลากรไม่มีที่จอดรถ สภาพการทำงานยังอยู่ภายใต้ของตัวบุคคลไม่ได้ยึดติดกับกฎระเบียบ จึงนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงาน

5. ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้พิจารณาตามความสามารถที่แท้จริง ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือใช้ความเห็นส่วนตัวในการพิจารณา ข้าราชการระดับสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นทุกปีงบประมาณ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความพอใจผู้บังคับบัญชา โดยไม่พิจารณาที่ผลงานหรือการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ได้แก่ ควรสนับสนุนและเปิดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรให้มากขึ้นจากเดิมเพื่อให้ผู้มีความสามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรขึ้นทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และความสามารถของขยายและเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้มากขึ้น

2. ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน ได้แก่ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ควรเสนอคณะกรรมการกลางปรับฐานเงินเดือนเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ปรับกฎหมายและระเบียบใหม่เพื่อให้เป็นธรรมกับข้าราชการผู้น้อยให้มากขึ้น การเดินทางไปราชการภายในเขตจังหวัดเบิกค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงได้ตามระเบียบ มีความถี่ต่ำที่สุด

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรมีการจัดงานแสดงผลงานของบุคลากรท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชาควรกล่าวคำชมเชยให้กับบุคลากรที่ทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือหลักสายการบังคับบัญชา และเคารพในหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล

4. ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ควรหาพื้นที่สร้างอาคารใหม่ที่ให้มีขนาดเหมาะสมกว่าที่เดิม ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีในปัจจุบัน ตั้งงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอกับบุคลากรที่บรรจุเข้ามาใหม่ จัดหาพื้นที่ใหม่สำหรับใช้จอดรถของบุคลากร ส่งเสริมหรือจัดฝึกอบรมให้บุคลากรยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ายึดถือตัวบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน

5. ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบควรเน้นที่ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมากกว่าเน้นที่ระบบอุปถัมภ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการระดับสูงให้มีจริยธรรม และคุณธรรมในการยอมรับพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยควรเอามาแบ่งสรรให้กับข้าราชการผู้น้อยในอัตราที่เท่ากันพิจารณาขึ้นประจำปีตามปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบที่แท้จริง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญ ๆ ที่พบจากการวิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ยังขาดความเชื่อมั่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ทั้งปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และอาจรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลเอง รวมถึงอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีอายุราชการมาก ๆ ต้องการมีโอกาสดำเนินการในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น หากผู้บังคับบัญชายอมรับผลงานและแสดงความสนใจ มีความยุติธรรม ก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิศรา สืบสังข์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ” (อลิศรา สืบสังข์, 2542) พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มองเห็นถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความเสมอภาคในหน่วยงานระดับน้อย เพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดีเท่าที่ควร ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องมีโอกาสนำหน้าในการทำงานในอนาคต หากหน่วยงานที่สังกัดให้โอกาสโดยเท่าเทียมและเสมอภาค ตามความสามารถของแต่ละคน และผู้บังคับบัญชามีหลักการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ จริงใจและแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอ ประกอบกับเพื่อนร่วมงานให้เกียรติรับฟังเหตุผลของกันและกัน และผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ รู้สึกว่ามีความมั่นคงและผลงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสนอง ฉกรรจ์ศิลป์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อการดำเนินนโยบายผ่อนผันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย : ศึกษากรณีอำเภอติดชายแดนไทย – พม่า จังหวัดตาก” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากำลังขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อนโยบายผ่อนผันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีกำลังขวัญต่อนโยบายผ่อนผันแรงงานต่างชาติ อยู่ในระดับปานกลาง (บุญสนอง ฉกรรจ์ศิลป์, 2541)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้นยังขาดโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ปฏิบัติ ความยุติธรรมในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่

ยังไม่เหมาะสม ในระดับหนึ่งซึ่งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเพิ่มคุณภาพของทุนมนุษย์และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงการได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมควรได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง หรือค่าตอบแทนเสี่ยงภัยที่เป็นธรรม ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ควรมีการยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม กำหนดข้อห้ามและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้รับการจัดสรรเท่าเทียม รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521)

ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน โดยรวมมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านค่าตอบแทนประจำเดือน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับเงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลือต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งไม่มีระเบียบการเบิกสวัสดิการต่างๆรองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ จักรบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสมของรายได้ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (ญฐพรรณ จักรบุตร, 2550)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการยังไม่เพียงพอ ซึ่งมองว่าได้รับการเงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงิน เช่น เงินเบิกล่าช้า ไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาทางการเงิน และเป็นข้าราชการ หรือพนักงานที่เพิ่งบรรจุใหม่ ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้เงินไม่พอกับค่าเช่าบ้าน ข้าวของที่ต้องใช้ในการ

ดำรงชีพให้เพียงพอกับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพราะถือได้ว่าเป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานของทุกคนทั้งในและนอกเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง วิธีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน คือ เงินเดือนและค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะเห็นว่าเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม เป็นสิ่งจำเป็น และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่ถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติลดน้อย การปฏิบัติงานก็ขาดประสิทธิภาพขวัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระดับของเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มองว่าระดับเงินเดือนในปัจจุบันควรมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเพื่อช่วยเหลือบุคลากรและประชาชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่กำลังประสบกับปัญหาข้าวของที่มีราคาแพงขึ้น ในปัจจุบันควรมีการเสนอหรือรวมกลุ่มกันหาหรือเพื่อหาทางแก้ไขตั้งแต่ระดับกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อกำหนดความเหมาะสมให้กับระดับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับในภาวะปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรธร จักรบุตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า ความเหมาะสมของรายได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (ญฐพรธร จักรบุตร, 2550)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้รับการยอมรับนับถือนี้ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยแล้ว มองว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับใช้สังคมและประเทศชาติ และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนอาชีพราชการอื่นๆ และบุคคลตลอดจนประชาชนทั่วไป จึงทำให้

เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีในอาชีพของตนเองบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยธร กิ่งสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดอุบลราชธานี” โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีกำลังขวัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปานกลาง โดยสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ แต่ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของสถานที่ทำงาน เช่น ตามนโยบาย 5 ส ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงบรรยากาศในที่ทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภักย์ และกันดารจังหวัดยะลา” พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือและสวัสดิการที่ได้รับขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง (มนูญ จันทรสุข, 2544)

ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มองว่าผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดมาตรฐานการทำงานมิใช่ตามความพอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันทุกคน ควรมีการปรับปรุงในด้านการเลือกสรรผู้บริหารตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไปเน้นบุคลากรที่มีคุณภาพในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ การพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน และควรมีการประเมินผลการทำงานทุกครึ่งปี และควรมีการปิดประกาศด้วย การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับควรยึดความขยัน ความสามารถมากกว่าอายุงาน ควรให้มีความโปร่งใสในเรื่องการสอบเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริชัย กุลวิมลประทีป ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าแยกเป็นองค์ประกอบย่อยจะพบความพึง

พอใจในความยุติธรรมในการทำงานความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (อริชัย กุลวิมลประทีป, 2542)

สรุป

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 อาทิ เช่น งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต งานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภารกิจที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารไปสู่พี่น้องประชาชน ดังนั้นปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็มีเพิ่มมากขึ้นและบางครั้งกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรตลอดมาจนถึงในระดับต่ำและปานกลาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพื้นที่ที่มีบุคลากรแตกต่างกันทางภูมิสำเนา และพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองมีการแบ่งหน่วยงานย่อยในการบริหารออกเป็น 8 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละกอง โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การทำงานที่ผ่านมาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีก็มีสภาพปัญหาในการทำงานเกี่ยวกับบุคลากร เช่น มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้พยายามแก้ไขโดยให้มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและลูกจ้าง ในรูปแบบของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เพื่อคลี่คลายปัญหาดังกล่าว แต่ปัญหา

นั่นก็ยังคงมิได้หมดสิ้นไปเสียทีเดียว ยังคงมีเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาตลอดมา ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาถึงขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ประจำเดือน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ถือได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ยังขาดความเชื่อมั่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และยังเกิดจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ทั้งปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และอาจรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลเอง รวมถึงอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีอายุราชการมากๆ ต้องการมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น หากผู้บังคับบัญชายอมรับผลงานและแสดงความสนใจ มีความยุติธรรม ก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพด้านบริหารบุคลากร โดยพัฒนาในด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนประจำเดือน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะยาว ควรจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรขึ้นทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และในการพิจารณาความดีความชอบในทุกๆ สาขา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารอย่างเต็มที่ เพื่อความเป็นธรรมกับบุคลากรในทุกส่วนงาน และประโยชน์สุขของประชาชนก็จะเกิดขึ้นตามมาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาในด้านโอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนประจำเดือน ด้านการได้การยอมรับนับถือ และด้านความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างจริงจัง ก็จะทำให้บุคลากรมีความเป็นธรรม และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีบทบาทต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 ควรศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับเงินสวัสดิการและค่าตอบแทนที่รัฐบาลจัดสรรให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพรรณ จักรบุตร. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. การศึกษามหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บุญนาคน นามวงศ์. (2546). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญสนอง ฉกรรจ์ศิลป์. (2541). *กำลังใจขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อการดำเนินนโยบายผ่อนผันแรงงานต่างชาติดังกฎหมาย : ศึกษากรณีอำเภอติดชายแดนไทย - พม่า จังหวัดตาก*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มบุญ จันทรสุข. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อริชัย กุลวิมลประทีป. (2542). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลิศรา สืบสังข์. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.