

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนในองค์กร ปัจจุบันองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับคน หรือ มนุษย์และถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดของ องค์กร เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การเพราะ ความดี มีความรู้ความสามารถนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 1) ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นผู้บริหารจัดการ ทรัพยากรอื่น เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นหากองค์กรใด มีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ

ขวัญและกำลังใจของทุกคน หรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วย ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง ศิริพัฒน์. 2544 : 16) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมี ประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของ บุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข เพียงใด เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วยแต่เมื่อใดบุคคล และหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคน ประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจ และความต้องการด้านสังคมที่ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่ไปด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคน ไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 63) หากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม ย่อมสร้างความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รู้สึกว่าตนและ องค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร (พัชรี ศรีสังข์. 2534 : 33) นั้นเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัญหากรณีผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จำนวน 8 ราย เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน สภ.สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ และยื่นหนังสือร้องเรียนไปยังจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเอาผิดกับ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ฐานเรียกรับเงินรายละ 50,000 บาท

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2554 เห็นชอบให้ปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวที่บรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป หรือระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รวมทั้งทหารกองประจำการ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจที่ปรับสูงขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา. 2555 : 1) ซึ่งมองโดยรวมแล้วดีมาก แต่มองในอีกแง่หนึ่งคือ ในแง่ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและ เงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละสี่สิบของเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ ดังนั้นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ รวมถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอน้ำขุ่น ทั้ง 5 แห่ง ก็เช่นเดียวกัน ต้องปรับโครงสร้างภายในองค์กร รวมถึงการปรับลดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่เป็นพนักงานจ้างลง เช่น เลิกจ้างพนักงานจ้างที่มี สัญญาจ้างปีต่อปีหรือพนักงานจ้างทั่วไป ปรับลดตำแหน่งให้ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำลง จะเห็นได้จาก อัตราการออกจากราชการของพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น อัตรา การมาปฏิบัติราชการสายของพนักงานส่วนท้องถิ่น การลา การขออนุญาตออกนอกบริเวณ การโอน (ย้าย) ออกนอกพื้นที่มีมากขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงสภาพขวัญกำลังใจที่ลดลงของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้ำขุ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีจำนวน 5 แห่ง คือ (1) เทศบาลตำบลน้ำขุ่นพัฒนา (2) องค์การบริหารส่วนตำบลลำชี (3) องค์การบริหารส่วน ตำบลโคกสะอาด (4) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลาแดง (5) องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า กลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ที่ต้องให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ดังนั้น การบริหารและการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนแนว นโยบาย เพื่อให้บริการสาธารณะประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อ การสร้างขวัญ กำลังใจ แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอน้ำขุ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 5 แห่ง ให้มีความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย

ซึ่งการที่บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็ส่งผลไปยังผู้ร่วมงานรอบข้างพลอยมีความสุขไปด้วยรวมทั้งการทำให้กิจกรรมที่ทำในองค์กรมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้รวมกันก็จะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาสูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรการทำงาน และ ผลของการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กรทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ตามจุดมุ่งหมายต้องเกิดจากการให้ด้วยความจริงใจ คนที่ได้กำลังใจจะมีความสุขและจะพลอยทำให้ทุกคนมีความสุขไปด้วย การมีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพของชีวิตและสังคมดีขึ้น และยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมพลังให้บุคคลมีพลังกายพลังใจ ที่จะดำรงชีวิต ที่จะทำงาน ที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่ขวางหน้า และมีความมุ่งมั่นบากบั่นไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการได้ (ธีระพล สุภาพ. 2535: 1) ประกอบกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 5 แห่งนี้ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และในปัจจุบันประเทศไทยมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ เทศบาลตำบล จำนวน 1,918 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,667 แห่ง (<http://wikipedia.org.th>)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น เขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการปฏิบัติงานอย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ อะไรบ้าง

3. ปัญหา และอุปสรรค เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ เมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา องค์การบริหาร ส่วนตำบลลำชี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลาแดง และ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย ในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 280 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 165 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

4.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.1.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

4.1.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน

4.1.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

4.1.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

4.1.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4.1.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่

4.2.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร

4.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

4.2.3 ด้านความสามัคคี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาวะของกำลังใจที่แสดงออกในสภาพของทัศนคติที่แสดงออกในลักษณะของพฤติกรรม หรือการกระทำเป็นสภาวะของจิตใจหรือความคิดของบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กร แสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกด้วยการยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายขององค์กรด้วยความกระตือรือร้น ร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดไว้ทั้งหมด 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถ และแก้ไขปัญหางานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานหรือจาก บุคคลในหน่วยงานจะทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ที่ท้าทายสร้างสรรค์และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ เลื่อนขั้นเงินเดือนการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อและการได้เรียนรู้วิชาการสมัยใหม่

ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่องค์กร ที่จ่ายให้บุคคลกรทั้งที่จ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการบริหารองค์กร เช่น การติดต่อสื่อสาร การกระจายงาน การมอบหมายงาน ให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกร หมายถึง การที่บุคลากรแต่ละฝ่ายมีความรัก ความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี มีการช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรด้วยกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เสียงดังเกินไป และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 แห่ง คือ เทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลลำชี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลาแลง และ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ากลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และเป็นแนวทางในการบริหารงานและปรับปรุงการบริหารงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการปรับปรุง พัฒนาการกำหนดกรอบและแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกรอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงได้อย่างมีเหตุผล