

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับแต่มีการกระจายอำนาจการปกครองผู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 284 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน การบริหารงานบุคคล การเงินและ การคลัง ทั้งนี้ ต้องอยู่ในการควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐ (บุญศรี ยี่หะมะ, 2550 : 79) ส่งผลให้บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมอย่างมาก เทศบาล เป็นอีกหนึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดขึ้นตามนโยบาย การกระจายอำนาจของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นระดับรากหญ้า ได้มีอำนาจ ในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย มีอำนาจหน้าที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล (มาตรา 50) และหน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 51) ในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวกทั้งด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป., หน้า 52 – 53) ซึ่งนับวันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งทวีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้น หลายภาคส่วนต่าง คาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นไว้ค่อนข้างสูงว่าจะสามารถทำงานเพื่อแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานของเทศบาลตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การบริการสาธารณะดำเนินไปได้ ตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรท้องถิ่นเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการแปลงนโยบายจากรัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ส่วนบุคลากรจะมีความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ทศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของเขาเป็นสำคัญ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540 : 239)

เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพลังอันยิ่งใหญ่อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะสามารถสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้เพราะจะเสียสละ อุทิศเวลา แรงกายแรงใจ ร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนากิจการขององค์กรให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเข้มแข็งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ แต่ถ้าบุคลากร ในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำก็จะอ่อนล้า ท้อถอย ไม่อยากแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ขาดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546 : 378) เทศบาลตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการบริหาร ถึงแม้ว่าเทศบาลจะงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการที่ดีและเพียงพอ แต่หากขาดบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติและนักจัดการที่มีคุณภาพ การบริหารงานขององค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแสวงหามาตรการและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาลอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้รับบริการเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล (พนัส หันนาคินทร์, 2543 : 166) โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่ดีมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลตามแนวคิดของของนักวิชาการต่าง ๆ เช่น พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 235 – 237) ได้แก่ การเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ บทบาทและท่าทีของผู้บังคับบัญชา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น

ขวัญกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง สิริพัฒน์, 2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุข

หรือไม่มีเพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

เทศบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีการกิจการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2496 (มาตรา 50, มาตรา 51) ตามกฎหมายแม่บทกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2546 (มาตรา 16) รวมทั้งเป็นศูนย์รวมของผู้ปฏิบัติที่มาจากหลายรูปแบบ เช่นข้าราชการการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน และข้าราชการประจำ สำหรับด้านการบริหารงานประกอบด้วยฝ่ายบริหารซึ่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่กำหนดนโยบายตามอำนาจหน้าที่โดยการมอบหมาย ให้งานหน่วยงานต่างๆ นั้นต้องดำเนินงานร่วมกันเพื่อ นโยบาย และเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งในการจัดตั้งเทศบาลตำบลนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปของสุขาภิบาลอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มีหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลไว้ โดยต้องมีรายได้จริง โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่แล้วมา ตั้งแต่ 5,000,001 บาทขึ้นไป มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตรและต้องได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น ซึ่งใน ปีพ.ศ. 2542 มีเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองที่ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 จำนวน 2 แห่ง คือเทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลเวียงคุก ต่อมาในปี พ.ศ.2550 มีเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองที่ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 23 สิงหาคม 2550 จำนวน 2 แห่ง คือเทศบาลตำบลโพธิ์ชัย และเทศบาลตำบลหาดคำ และในปี พ.ศ. 2553 มีเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง ที่ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 23 ตุลาคม 2553 จำนวน 4 แห่ง คือ เทศบาลตำบลบ้านเคื่อ เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลวัดธาตุ เทศบาลตำบลกวนวัน ปัจจุบันจึงมีเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จำนวน 8 เทศบาล ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ จัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, : 167 – 182) ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเป็นอย่างมากเพราะต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งบางภารกิจไม่มีโอนงบประมาณและบุคลากร ประกอบกับการแก้ไขกฎหมายให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำรงตำแหน่งได้โดยไม่มีกำหนดวาระ ตามมาตรา 48 สัคต แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ยิ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับการปฏิบัติงานของฝ่ายประจำหรือพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้และมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลโดยตรง เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาล หากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสาเหตุใด ๆ ก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่ได้คุณภาพตามไปด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ของอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้าง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพการทำงาน ความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน และชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความสำเร็จในกรงาน การยกย่อง ตั้วงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ความเจริญเติบโต การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงของงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสามัคคีในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 8 แห่ง จำนวน 429 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลเวียงคุก เทศบาลตำบลหาดคำ เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย เทศบาลตำบลบ้านเตี๋ย เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลวัดธาตุ เทศบาลตำบลกวนวัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง 8 แห่ง จำนวน 207 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโรยามานะ (Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงในรังสรรค์ สิงห์เสถ 2551 : 70) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาของการศึกษาระหว่าง เดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลหนองสองห้อง เทศบาลตำบลเวียงคุก เทศบาลตำบลหาดคำ เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย เทศบาลตำบลบ้านเตี๋ย เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลวัดธาตุ และ เทศบาลตำบลกวนวัน

2. พนักงานเทศบาลตำบล หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล จำนวน 8 แห่ง

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลินรวมถึง สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสาร คู่มือการ

ปฏิบัติงาน งบประมาณ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความพร้อมเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการได้รับความร่วมมือ และสนับสนุนด้านต่างๆ จากชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ

3.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน การได้รับทราบความเคลื่อนไหวของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนความยุติธรรมที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเสมอภาค

3.3 ด้านความสามัคคีในองค์กร หมายถึง ความเอื้อเฟื้อ พร้อมให้ความช่วยเหลือกัน ช่วยชี้แนะแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง และพร้อมช่วยเหลือองค์กรเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือยามฉุกเฉิน เร่งด่วน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ

4.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อประสบปัญหาในหารปฏิบัติงานได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ

4.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและมีความรู้สึกพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายมีเสรีภาพในการทำงาน ปฏิบัติงานตามวิธีการที่ต้องการ

4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่ม ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

4.6 การเจริญเติบโต หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมประชุม สัมมนา และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง

4.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือทำงานเป็นทีม ความเป็นมิตรต่อการปรึกษาหารือร่วมกัน

4.8 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายการบริหารงานของเทศบาลเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มอบหมายงานให้กับพนักงานด้วยความเสมอภาค

4.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ อาคารสำนักงาน มีความเหมาะสมสะอาด สะดวกต่อการปฏิบัติงาน สภาพสิ่งแวดล้อมดี ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานเทศบาล

4.10 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้แสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พนักงานเทศบาลรู้สึกพอใจกับตำแหน่งการงานที่เป็นอยู่

4.11 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หมายถึง พนักงานเทศบาลมีความรู้สึกมีเกียรติต่อการปฏิบัติงาน ภาคภูมิใจและได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นทั่วไป

4.12 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ตนทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและการปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานจนเกษียณอายุราชการ มีรายได้ในการดำรงชีพอย่างไม่เดือดร้อน มีสวัสดิการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

4.13 ความยุติธรรมของหน่วยงาน หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ กระจายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีเหตุผล และปกป้อง พนักงานเทศบาลเมื่อเกิดปัญหา

4.14 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบลมีสุขภาพที่แข็งแรง ปฏิบัติงานอยู่เทศบาลที่ใกล้กับครอบครัว สามารถเดินทางไปมา ได้สะดวก ไม่ต้องการย้าย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลของการศึกษายังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง โดยการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น