

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานใดๆในองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์การจะมีงานมีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากเพียงใดมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยรวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใดหากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงานการดำเนินงานนั้นก็ไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร, 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง ศิริพัฒน์, 2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเองเพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเพียงใด เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วยแต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจและความต้องการด้านสังคมที่ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มี

ความสำคัญต่อคนไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2539 : 63) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรรู้สึกว่าคุณและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร (พัชรี ศรีสังข์, 2534 : 33) ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ก็เช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของประชาชน จึงได้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน ซึ่งต้องดำเนินกิจกรรมมากมายเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปรับปรุงคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาได้สังเกตเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้ นโยบายบรรลุเป้าหมายซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับการศึกษาในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำ และยังมี การปฏิบัติงานร่วมกับภาคีรัฐบาลในการช่วยเหลือกรณีที่บ้านเมืองเกิดภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นภารกิจเสริมจากภารกิจที่มีอยู่ เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ได้ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมตามความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม โดยเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Developing a Quality Workforce) ที่มุ่งเน้นในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานเนื่องจากสถานการณ์ ในปัจจุบันมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ได้ตระหนักและเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้มแข็งขององค์กร เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์จะก้าวเดินไปข้างหน้าพร้อมกับทุกหน่วยงานเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร ไม่มีวันหยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อรองรับการกับสภาวะต่างๆที่จะมีขึ้นในอนาคต และกิจกรรมพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรม 5 ส. ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น สะอาด สะดวก สะอาด

สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติ รวมทั้งในด้านการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

จะเห็นได้ว่า เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมายนอกเหนือจากภารกิจที่มีอยู่ บุคลากรมีปริมาณงานมากขึ้นและงานที่ต้องได้คุณภาพตามมาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จจุดมุ่งได้ บุคลากรต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีจึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้ การปฏิบัติงานด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายและหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมและ ภารกิจต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การเพิ่มขวัญกำลังใจให้บุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งของเทศบาลตำบลนาजू อำเภอ เมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ แต่เนื่องจาก เทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์มีบุคลากรหลาย ฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายงานก็จะมีหน้าที่ที่ได้รับแตกต่างกันไป อีกทั้งลักษณะของผู้นำระดับ ต่าง ๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่าง ๆ

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบดังกล่าวซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและบุคลากร ในระดับต่างๆ รวมถึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่ ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพได้เป็นที่ยอมรับของภาครัฐและประชาชน ซึ่งหน่วยงานได้เล็งเห็น ความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรซึ่งเป็นตัวแปรหลักในการพัฒนาคุณภาพของ บุคลากรแต่เนื่องจากบุคลากรมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มากมายดังที่ได้กล่าวมาแล้วทำให้ ไม่สามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์และปัจจัย เหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัด

เพชรบูรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับ
นายกเทศมนตรี ของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์นำไปปรับปรุงสภาพ
การทำงานและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ให้มีขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก
2. อายุ ระดับการศึกษา รายได้ หนี้สิน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ
ประเภทบุคลากร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัย
ด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มี
ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัด
เพชรบูรณ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้วิจัย เทศบาลตำบลนางัวอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 109 คน (เทศบาลตำบลนางัว, 2556)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงในรังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 70) จำนวน 86 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์จำแนกเป็น

- 1) อายุ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) รายได้
- 4) หนี้สิน
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 6) สถานภาพ
- 7) ประเภทบุคลากร

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
- 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ได้แก่

- 3.2.1 ด้านความพึงพอใจ
- 3.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
- 3.2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทศบาลตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์
2. บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 พนักงานเทศบาล หมายถึง กลุ่มข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ
 - 2.2 พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
3. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ
4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ตามกรอบอำนาจหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย
5. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ หมายถึง ปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรเทศบาลตำบลนาจ้ว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งในการวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดไว้ 10 ปัจจัย ได้แก่

5.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลตำบล นาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์สามารถทำหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ในการแก้ไขปัญหา ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

5.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

5.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

5.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็วของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

5.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาล ตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ

5.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่เจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือนรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่นค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยา

5.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนด ไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน ในการควบคุมดูแลและติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

5.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันทมิตร

5.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาजू อำเภอเมือง จังหวัด

เพชรบูรณ์บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไปได้แก่ บริเวณสำนักงานมีภูมิทัศน์ที่ดี อากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ ในอาคารสำนักงานได้จัดตำแหน่งของโต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม สะอาด ติดเครื่องปรับอากาศ ไม่มีเสียงรบกวน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

5.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งแสดงโดยมีความพึงพอใจ มีเจตคติในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

6.1 ด้านความพึงพอใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีความพอใจ ชอบใจ และมีความสุข ที่ความต้องการ หรือเป้าหมาย ที่ตั้งใจไว้บรรลุผลหรือสมหวัง

6.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทำที่ หรือแนวโน้ม พฤติกรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน

6.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จ ได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะในองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งเป็นแนวทางการบริหารงาน และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY