

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดการวางแผน กำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความรู้ ความสามารถตรงตามหน้าที่การงาน ตลอดจนมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักคือ การเสริมสร้างจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดขวัญกำลังใจ และพลังสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ วิธีการที่ผู้บริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดคือ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (พนิดา วรรณเวียง, 2553)

ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญของบุคลากรในองค์กรเป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงานเป็นการแสดงถึงบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน หรือนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองหรือพื้นที่ที่มีขีดความสามารถและแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นเป็นเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ทั้งนี้แต่ละประเภทจะจัดตั้งกันอย่างไร สอดคล้องไปตามระดับความเจริญของท้องถิ่น จำนวนและความหนาแน่นของประชากรและอื่น ๆ เทศบาลแต่ละประเภทจะมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่เหมือนกัน คือการให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งเทศบาลแต่ละแห่งจะจัดการบริการดังกล่าวให้แก่ประชาชนได้มาก น้อย ดี หรือไม่ดี แตกต่างกันไปตามสภาพพื้นที่ งบประมาณ และนโยบายของแต่ละเทศบาลมีให้จะแตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เป็นหลัก

เดียวกันในการจัดบริการของทุก ๆ เทศบาลก็คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเทศบาลนั้น ๆ ให้มากที่สุด

เทศบาลตำบลหนองไม้แดง จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลเช่นกัน ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ และพ้นจากสภาพแห่งการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ได้มีการประกาศนี้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดาขบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโอนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ใช้บังคับในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้วคงใช้บังคับต่อไปเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้แดงได้ตราเทศบัญญัติแล้วเสร็จและประกาศให้มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 และให้มีผลตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป (ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2550)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจาก เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากองค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นเทศบาลตำบล เป็นระยะเวลา 6 ปี นับจากปี พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้แดงมาเป็นเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทำการศึกษาในประเด็นดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละตัวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

- 1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 4) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร
- 5) ด้านการมีโอกาสดำเนินการ
- 6) ด้านการมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ขอบเขตด้านประชากร

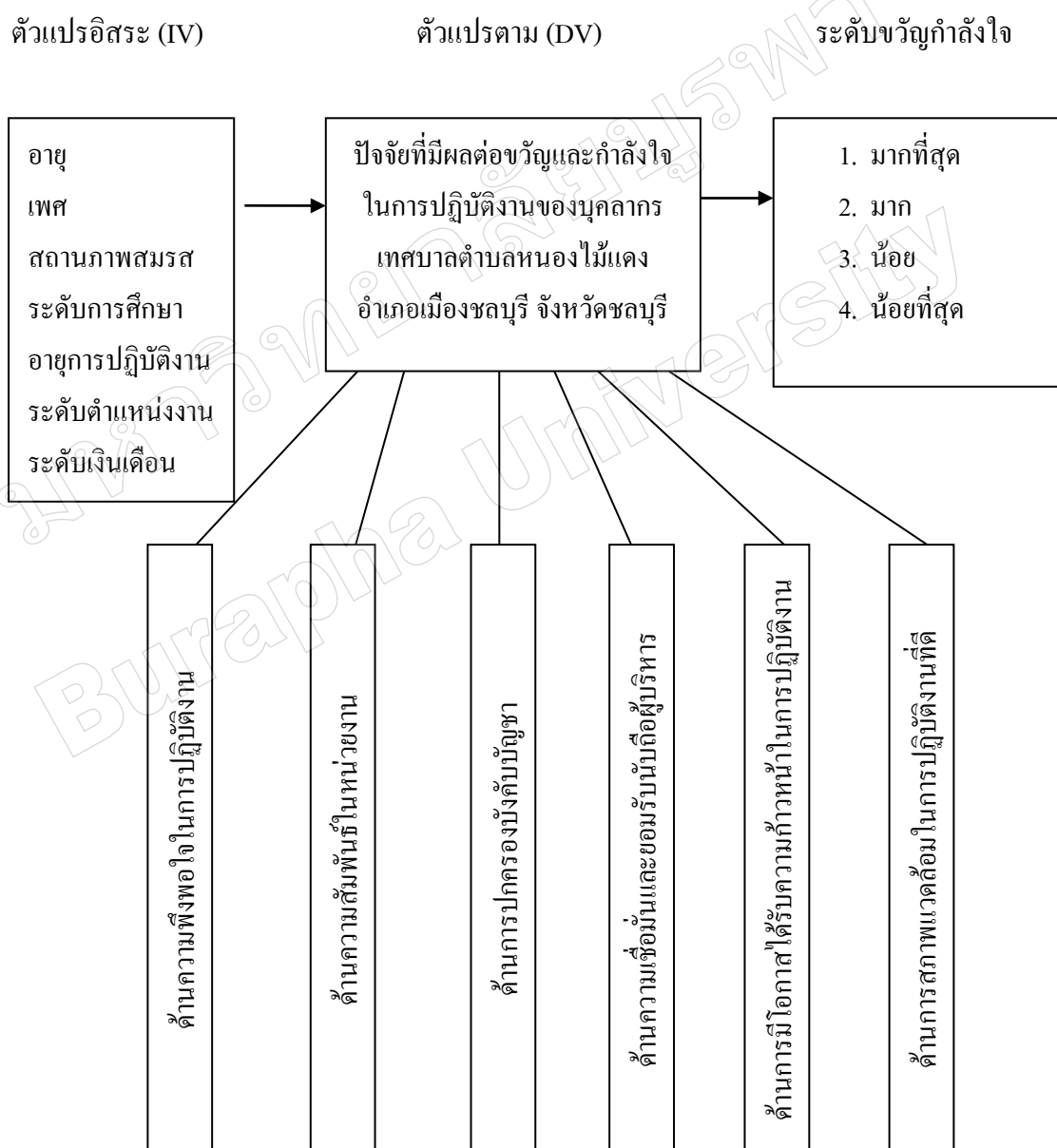
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 131 คน (แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2556-2558)

ขอบเขตด้านเวลา

ทำการศึกษาค้นคว้าตามแบบแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรปีงบประมาณ 2555 เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทำการศึกษาค้นคว้าตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2555 ถึง เมษายน 2556

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม จึงทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจมากมาย แนวคิดที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีวิธีการศึกษาและเนื้อหาไม่แตกต่างกันมากนัก จึงนำมาประยุกต์ในการกำหนดตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าวโดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 1 ตัวแปรและแหล่งอ้างอิง

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138-139) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ฉัฐพล ชันธไชย (2517, หน้า 450-462) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบอร์ก, มอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. พนิดา วรรณเวียง (2553) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมการทหารสื่อสาร 2. ไกรศฤงฆ์ จันทร์แถมชัย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138-139) ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 368-369) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962, p. 72) ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 417) ซูรีนา คลานุรักษ์ (2547, หน้า 18) บุญนาถ นามวงศ์ (2545, หน้า 24)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954) 2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 97) 3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1952) 4. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบอร์ก, มอสเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) 5. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961) งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. พ.อ. จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) 2. พ.อ. ธวัชชัย พิภพเทพ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138-139) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 417) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1952)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. ธนาเศรษฐ นาระตะ (2554) ศึกษาเรื่องระดับของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย 2. วรณภา กลับลึง (2552) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138-139) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ บุญนาค นามวงศ์ (2545, หน้า 24) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอรัซเบอร์ก, มอสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. ศิริพร พึ่งนิล (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานศาลยุติธรรม 2. สรัญญา มิ่งเมือง (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านการมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 368-369) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962, p. 72) ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 417) ซูรินา คลานูร์กัย (2547, หน้า 18) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์ เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 97) 2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964) ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบิร์ก, มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. พ.อ. จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549) ศึกษาเรื่องขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) 2. อัมพร ตาคำนิน (2550) ศึกษาเรื่องขวัญและ กำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติ หน้าที่: กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงราย จังหวัด เชียงราย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านการมีสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ดี	แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138-139) ฟลิปโป (Flippo, 1961, p. 368-369) 2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ซูรีนา คลานุรักษ์ (2547, หน้า 18) บุญนาค นามวงศ์ (2545, หน้า 24) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 97) 2. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบอร์ก, มอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ 1. วรณภา กลับกง (2552) ศึกษาเรื่องขวัญและ กำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 2. ธนาเศรษฐ์ นาระต๊ะ (2554) ศึกษาเรื่องระดับ ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ความตั้งใจ
การมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจ
ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในด้านความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและ

ยอมรับนับถือผู้บริหาร ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากเป็นงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ งานที่ปฏิบัตินั้นเหมาะสมกับค่าจ้างที่ได้รับ รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติงาน ความน่าสนใจของงาน หรือความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรก็จะยิ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีความศรัทธา เชื่อถือ ให้เกียรติกันและกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน มีการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน มีการแสดงออกถึงไมตรีมิตรภาพ เช่น การทักทายด้วยรอยยิ้ม การมีน้ำใจช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ และแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความดีความชอบ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผนและนโยบายที่กำหนด โดยใช้ความสามารถและสัมพันธภาพในการเข้าถึงบุคลากร ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน กระตุ้นจิตใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นผู้แนะนำที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของนโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน ก็จะบอกกล่าวให้บุคลากรทราบอยู่เสมอโดยไม่ปิดบัง ตลอดทั้งมีความซื่อตรงและยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเสมอ

ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บริหาร หมายถึง ความคิดของบุคลากรที่ให้การเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหาร โดยลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่นจากบุคลากรมีดังนี้ 1) มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) สามารถปรับตัวสนองตอบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างฉับไว 3) มีความรู้ด้านการบริหารงานและด้านเทคนิคเป็นอย่างดี 4) มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว ไม่โมโหจนเสียง่าย 5) มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ชอบแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเสมอ 6) สามารถช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

การมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสในลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เช่น โอกาสในการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น โอกาสในการฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ โอกาสในการ

แสดงออกซึ่งความสามารถ โอกาสในการได้รับความดีความชอบโดยการพิจารณาอย่าง ยุติธรรม โปร่งใส เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสต่าง ๆ แล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน

การมีสภาพแวดล้อมแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีการ รักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพและความเหมาะสมของ จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้ที่พักเป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ พบว่า ขวัญ และกำลังใจเป็นสภาวะของจิตใจของแต่ละบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ที่สื่อความหมายถึง ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคี ความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและผลสำเร็จของงานที่จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การที่จะทำให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือ ผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชา การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมี สภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจึงจำเป็นที่จะต้องคอยตรวจสอบ และคอยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจของบุคลากรในองค์กรอยู่เป็นประจำเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามท้องที่องค์กรต้องการ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวมี ลักษณะคล้าย ๆ กันในหลายแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ผู้ศึกษาจึงอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย เหล่านี้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี