

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดทางการบริหาร และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ องค์การเกิดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยิ่งในปัจจุบันสภาพการณ์แข่งขัน มีความรุนแรง องค์การทุกแห่งต่างก็แสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเอง ไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์การจะมีบุคลากรที่ล้วนแต่มีความรู้ ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจ ให้บุคลากรของตนสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณจินดา. 2546 : 46)

ในปัจจุบันการดำเนินชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์มีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้ อย่างรวดเร็ว การทำงานของหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐ หรือบริษัทเอกชนก็ต้องมีการเตรียม องค์การของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันเกิดขึ้นใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานก็จะมุ่งในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์การ มีปัจจัย 2 ประการ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 138-140)

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบทางการตลาดและ ฐานลูกค้า และองค์ประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ
2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กรและการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ มาใช้งาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ ถ้าปราศจาก องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐบาลจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น ระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบท อันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสได้เรียนรู้การ แก้ไข ปัญหา และการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วม ในทางการเมืองการปกครอง หรือที่เรียกกันว่าปกครองตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่ ชนบทมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 5-6) แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ถึงแม้ว่า ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่น แต่การดำเนินงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนระดับ ตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2540 : 245) ทั้งนี้สาเหตุอาจ มาจากอิทธิพลทางการเมืองและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน โดยไม่คำนึงถึงสถานะ การเงินการคลัง ชีตความสามารถทางการบริหาร รวมถึงทักษะด้านเทคนิควิชาการต่าง ๆ ทำให้อ องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากที่มีรายได้น้อยและขาดความรู้ทางเทคนิคไม่สามารถดำเนิน กิจการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้ จึงส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความศรัทธา

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังเผชิญ สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงจากผลการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานใน องค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในองค์กรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงาน ต่ำมีการขาดงานและการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารควร ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคล ในองค์กรการที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การ เจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า และองค์การจะต้องอาศัยการสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร เพื่อทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543 : 181)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทั้งนี้เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทตำแหน่งของบุคคลและหน่วยงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
 ชาติพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทของบุคคลหน่วยงานที่สังกัด มีแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี
 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค่าจูง (Two factors theory) ของ
 เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115)

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วน
 ตำบลในเขตอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 5 แห่ง รวม 85 คน (สำนักงานท้องถิ่น
 อำเภอชาติพนม. 2553 : 2)

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคคลากรทั้ง 5 แห่ง
 ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็นสองประเด็นดังนี้

3.1.1 ประเภทของบุคคล ได้แก่

- 1) พนักงานส่วนตำบล
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) ลูกจ้างตามภารกิจ
- 4) ลูกจ้างทั่วไป

3.1.2 หน่วยงานที่สังกัด

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอราษฏร์พนม จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ(Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance factors) ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 6) สภาพในการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน
- 9) ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
<p>บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จำแนกตาม ประเภทของบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานส่วนตำบล 2. ลูกจ้างประจำ 3. ลูกจ้างตามภารกิจ 4. ลูกจ้างทั่วไป <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง 2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน 3. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน 4. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง 5. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ 	<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำเร็จของงาน 1.2 การยอมรับนับถือ 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 2.1 นโยบายและการบริหาร 2.2 การปกครองบังคับบัญชา 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 2.6 สภาพในการทำงาน 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน 2.9 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)** หมายถึง องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และในการศึกษารั้ครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. **บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย 1) พนักงานส่วนตำบล 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ 4) พนักงานจ้างทั่วไป
3. **แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ สิ่งเร้าอาจจะเกิดจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในการศึกษารั้ครั้งนี้หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
4. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเอง ประกอบด้วย
 - 4.1. **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม
 - 4.2. **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน
 - 4.3. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน
 - 4.4. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

4.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงาน ตั้งแต่ต้นจน จบกระบวนการ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปฏิบัติงาน ในการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

4.7 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม มีการเป็นผู้นำที่ดี

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างดี และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

4.10 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนเกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

4.11 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน มีความยั่งยืนในอาชีพองค์กรมีความมั่นคง

4.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพอใจใน การทำงานไม่มีความพอใจในการทำงาน

4.13 สถานะทางอาชีพ หมายถึง มีอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

4.14 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติ

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมที่ได้จากการศึกษานี้เป็นภาระหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร และผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างสรรค์จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น