

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรราชการ ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์กรเป็นที่รวมของทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการจัดการเป็นเครื่องมือช่วยให้การรวมตัวของทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ในองค์กรและในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากการดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล (Personnel administration) ที่ดีและสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลคือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบุคลากรไม่พึงพอใจในงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน นักวิชาการหลายท่านพยายามค้นหาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) นับเป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหาร เฮอริชเบอร์กได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ ในกลุ่มการปฏิบัติงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา (พยอม ชาติเกษม. 2545 : 1)

กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม บริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยภารกิจที่ต้องทำงานกับคนในชุมชนตาม

แนวทางและหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งในปัจจุบันสังคมชุมชนในพื้นที่ชนบทมีความซับซ้อนของปัญหา โยงใยเป็นเครือข่าย มีความยากในการทำความเข้าใจในสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสาเหตุ ตัวแปรต่างๆ ทำให้ไม่สามารถระบุรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนได้ และในการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรไม่สามารถควบคุมกระบวนการให้เสร็จสิ้นได้ด้วยตัวเอง หากแต่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ซึ่งเป็นปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอก ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้การทำงานในพื้นที่ของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่ว่า คน ใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานในองค์กร เกือบครึ่งชีวิต ความสุขหรือความทุกข์ จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ทั้งภาวะจิตใจ สุขภาพร่างกาย สภาวะทางอารมณ์ เป็นอย่างยิ่ง กรมการพัฒนาชุมชนจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร เพราะนอกจากจะเป็นเรื่องของสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตส่วนงานแล้ว ความสุขในการทำงานยังก่อให้เกิดการพัฒนาและใช้สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ อันเนื่องมาจากการจูงใจ (Motivation) ความสุขในการทำงานยังก่อให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตั้งแต่ระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม (Norm) ไปจนถึงระดับองค์กร สายใยที่สอดคล้องเกี่ยวพันกันนี้ทำให้เกิด ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ สำหรับกรมการพัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน. 2553 : 3)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานราชการในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีโครงสร้างในการบริหารจัดการองค์กร โดยมีสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน 13 อำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีลักษณะงานเป็นงานเชิงวิชาการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัด ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด ดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมีพัฒนาการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด แบ่งงานออกเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย ประกอบด้วย กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน และฝ่ายอำนวยการ ในส่วนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีพัฒนาการอำเภอเป็นหัวหน้าหน่วยงานและมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

อีกชั้นหนึ่งชั้นหนึ่ง การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนแบ่งออกใน 2 ลักษณะงาน กล่าวคือ ปฏิบัติงานบนสำนักงาน โดยรับผิดชอบงานนโยบาย แผนงาน โครงการแผนยุทธศาสตร์ ทุกระดับ งานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ การประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน (จปฐ./กชช.2ค) งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงิน บัญชี ธุรการ พัสดุ การรับส่งหนังสือราชการ งานประชาสัมพันธ์ งานแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) การป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด คำรับรองการปฏิบัติราชการ โครงการพระราชดำริฯ กองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตและกิจกรรมเครือข่ายงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานพัฒนาผู้นำชุมชน อาสาสมัคร กลุ่ม องค์กร ประชาชน งานเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์เรียนรู้ชุมชน งานพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ปฏิบัติงานในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ จะต้องเข้าปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่ม องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำสตรี ผู้นำเยาวชน กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่กำกับดูแล ประสานงานพัฒนาชุมชนกับกลุ่ม องค์กร เครือข่าย ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ในระดับพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล ให้ประสบผลสำเร็จ นำพาพี่น้องประชาชน กลุ่มองค์กร สร้างความเข้มแข็ง สร้างความอยู่ดีกินดีให้กับคนในชุมชน ในสถานะปัจจุบันสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีจำนวนลดน้อยลงคนหนึ่งรับผิดชอบ 2-3 ตำบล ในขณะที่งานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้รับผิดชอบนโยบายสำคัญๆ ของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นกองทุนหมู่บ้านหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) การแก้ไขปัญหาความยากจน การแก้ไขปัญหาเสพติด ฯลฯ และค่าเฉลี่ยอายุของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนค่อนข้างสูง ประกอบกับสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวกับพื้นที่ปฏิบัติงาน อยู่คนละพื้นที่ จึงทำให้ต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน ในบริบทของหมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละท้องที่อำเภอ ลักษณะภูมิประเทศแต่ละอำเภอมีความกันดารและห่างไกลจากตัวจังหวัดแตกต่างกันตลอดจนปัจจัยต่างๆที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จึงทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะต้องปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดกลั้น และใช้สติปัญญา ใช้หลักการพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงาน และการทำงานพัฒนาชุมชนจะต้องมีการเชื่อมโยง เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ราชการ ภาคีการพัฒนา ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทุกกลุ่มคน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำ

ชุมชน ผู้นำกลุ่ม องค์กร และประชาชนทั่วไป ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด ทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนไม่สามารถที่จะกำหนดความสำเร็จของงานด้วยตัวของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเองได้ จากปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดและความยากลำบากในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพัฒนาการอำเภอ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลระดับอำเภอ สนใจที่จะทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะนำข้อเสนอแนะที่ได้จากศึกษาไปนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด ของกรมการพัฒนาชุมชนและผู้เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล ต่อไป

คำถามการศึกษา

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับใด
2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
3. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนใน
ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามตามทฤษฎีสองปัจจัยของ
เฮอรัชเบอร์ค (Herzberg, Mausner and Snyderan. 1959 : 113-115) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

- 1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ประการ ดังนี้

- 1.2.1 เงินเดือน และสวัสดิการ
- 1.2.2 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 การปกครองบังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอในช่วงเดือนกันยายน-ธันวาคม 2554 จำนวน 13 คน พัฒนาการที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในช่วงเดือนกันยายน-ธันวาคม 2554 จำนวน 70 คน และ
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ในช่วง
เดือนกันยายน-ธันวาคม 2554 จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 ตำแหน่ง

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอชื่นชม อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอบรบือ อำเภอกุดรัง อำเภอนาเชือก อำเภอขามศรีสุราช อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาคู อำเภอวาปีปทุมและอำเภอแกลง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษา เดือน สิงหาคม ถึงเดือน กันยายน 2554

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ของผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์มเบอร์ค มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. ตำแหน่ง
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
2. ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ประการ ดังนี้
 - 2.1 เงินเดือน และสวัสดิการ
 - 2.2 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 2.5 การปกครองบังคับบัญชา

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่
รับผิดชอบสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในพื้นที่
รับผิดชอบของจังหวัดมหาสารคาม มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หมายถึง ข้าราชการทุกตำแหน่ง ที่ได้รับเงินเดือนหรือ
ค่าตอบแทนจากกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนา
ชุมชนจังหวัดมหาสารคามและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมหาสารคามทั้ง 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมหาสารคาม

อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอชื่นชม อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอบรบือ อำเภอกุฉินารายณ์
อำเภอนาเชือก อำเภอยางสีสุราช อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาคู อำเภอวาปีปทุมและ
อำเภอแกลง

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัด
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง
สิ่งใดในเชิงบวกที่มีต่อการทำงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก
กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติ
ต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ ความสำเร็จ
ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ
ประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือ
หน่วยงาน

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจ
การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการรับการสนับสนุนในการ
ปฏิบัติการจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงานที่ทำทนายให้อายากทำ
น่าสนใจ มีความพอดี และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
อันเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อน
ตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา รวมทั้งการเข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจใน
การปฏิบัติงาน หรือทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่มีผลทำ
ให้เกิดทัศนคติในการทำงานทางด้านบวก หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นเป็น
องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบาย

และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชา

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำเดือนและค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร และติดต่อสื่อสารในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความผูกพันต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุมดูแล และการบริหารงานให้ เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ประโยชน์การศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด กรมการพัฒนารัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนารัฐบาลระดับอำเภอ จังหวัด เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนารัฐบาลมากยิ่งขึ้น