

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการบริหารราชการในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนาและแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) ขวัญและกำลังใจ (Morale) หรือสิ่งที่เราเรียกว่า หลักการบริหารแบบ 7 Ms ซึ่งทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดถือเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์การ คือ ทรัพยากร “มนุษย์” เนื่องจาก “มนุษย์” สามารถปฏิบัติงานติดต่อกับผู้อื่น และแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาได้มากกว่าเครื่องจักรกล ซึ่งเครื่องจักรกลไม่สามารถแสดงอะไรได้ ๆ ได้มากไปกว่าการผลิตวัตถุดิบ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา “มนุษย์” ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามัคคี อีกทั้งปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และที่สำคัญคือ องค์การต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ “มนุษย์” เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณรงค์ นันทวรรณนะ และเอื้องฟ้า นันทวรรณนะ. 2536 : 8)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 63) ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2547 : 319) ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งได้แก่ ระเบียบแบบแผน และวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อได้ปัจจัยทั้งสองประการพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยทั้งสองประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สมบูรณ์ ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อม

บทพร่องไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพร้อมที่จะ ขวนขวายปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถจึงจะดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่่น้อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึกรัก คิดเข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ผาสุข จิตนาวสาร. 2549 : 2)

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่น่ามาใช้ เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะ เน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่บุคคลานั้นมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการ ปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้นแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จ ของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์การใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติแล้ว จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร (คณะกรรมกรวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553 : 5 - 6)

พนักงานส่วนตำบล เป็นชื่อเรียกข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สมาคม พนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการ ซึ่งถือว่ามิมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การ จัดการภายในสำนักงาน การจัดการด้านธุรการและเอกสาร เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ ทางราชการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทางราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นและอยู่ใกล้ชิดประชาชน มากที่สุด โดยดำรงบทบาทอยู่ในสองสถานะหรือสวมหมวกสองใบ ใบแรกต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย การอำนวยความสะดวก ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนใน ท้องถิ่นที่แสดงบทบาทเป็น ตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นสมาชิก และเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสวมหมวกใบที่สอง ได้แก่การเป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติไปตาม กรอบของอำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยทั่วไปบทบาททั้งสองจะเกิดความขัดแย้ง

กันในทางปฏิบัติ จนก่อให้เกิดความ อึดอัด และสับสน เกิดภาวะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า ภาวะ ไร้พลัง โดยภาวะดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (วันชัย ธรรมสังการ. 2545 : 4)

การประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัด ร้อยเอ็ด ในระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมา ความไม่มั่นคงและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังต้องถูกลงโทษทางวินัยจำนวนมาก เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ (กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ ร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. 2554 : 6) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานะส่วนบุคคล ตลอดจนสภาพปัญหา หรือ อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อจะได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อีกทั้งเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ เพื่อบริการประชาชนที่มีประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

## สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

#### 1.1 เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1957 : 71 - 79) คือ 1) ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต

#### 1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

1.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก แยกได้ดังนี้คือ

- 1) ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน จำนวน 5 ด้าน แยกได้ดังนี้
  - 1.1) ด้านการยอมรับนับถือ
  - 1.2) ด้านลักษณะของงาน
  - 1.3) ด้านความรับผิดชอบ
  - 1.4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
  - 1.5) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 9 ด้าน แยกได้ดังนี้
  - 2.1) ด้านเงินเดือน
  - 2.2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
  - 2.3) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
  - 2.4) ด้านนโยบายและการบริหาร
  - 2.5) ด้านสภาพการทำงาน
  - 2.6) ด้านความมั่นคงในงาน
  - 2.7) ด้านสถานะของอาชีพ
  - 2.8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
  - 2.9) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต

## 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 405 คน (กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. 2555 : 10)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 202 คน โดยใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 32)

2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 คน

### 3. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 แห่ง

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มี และหาก ไม่มีจะเกิดความไม่พอใจในผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชา ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีในงานในหน้าที่ประจำที่มีความสำคัญต่อองค์กร และงานที่ปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ทำงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2. ปัจจัยด้านทุนหรือปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจ หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์กรมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ถ้าต้องการปรึกษาหารือสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้สะดวก และผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และนโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ แผนงานในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากบุคลากรขององค์กร

2.5 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีบรรยากาศในการทำงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่และการ ได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง มีอาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นอาชีพที่ปลอดภัย และมีอาชีพที่ได้สังคมยอมรับนับถือ

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง มีความพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ท่านพอใจในการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย และค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น เช่นเงิน โบนัส เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้

2.9 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง หน่วยงาน ได้จัดให้ ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน มาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เสมอ ได้รับความการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ

### 3. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ ตำบลแวง ตำบลสระนกแก้ว ตำบลโนนชัยศรี ตำบลพรมสวรรค์ ตำบลสว่าง ตำบลวังสามัคคี ตำบลหนองใหญ่ ตำบลคำนาดี ตำบลโพธิ์ทอง ตำบลนาอุดม ตำบลอุ่มเม่า และตำบลโพธิ์ศรีสว่าง

4. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น ตลอดจนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยบุคลากรได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในการให้บริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป