

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ถึงแม้เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะมีอย่างครบถ้วนเพียงพร้อม แต่หากบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ขาดความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ยาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารและแรงจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและบุคลากรก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหน้าที่หลัก คือ การแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน กระทำความคิด ให้สามารถกลับตนเป็นคนดี เพื่อคืนเด็กดีสู่สังคมตามที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรมาตรฐานที่เป็นผู้นำด้านการพิทักษ์ผู้เยาว์และคืนเด็กดีสู่สังคม” ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้การอภินิหารดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดรวม 9 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม เลย อุดรธานี ร้อยเอ็ด หนองคาย กาฬสินธุ์ หนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ ด้านการกินอยู่หลับนอน การจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ วิชาชีพ เสริมสร้างจริยธรรม ศิลธรรม ส่งเสริมสุขภาพอนามัย บำบัดแก้ไข ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กและเยาวชนที่กระทำความคิดและเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ซึ่งมีจำนวนเด็กและเยาวชนที่ต้องควบคุมดูแล บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเป็นจำนวนมาก มีอายุระหว่าง 15 – 24 ปี โดยเฉลี่ยมีจำนวนประมาณ 500 คน (ข้อมูลกลุ่มงานอภินิหารและการพินิจ ณ วันที่ 30 กันยายน 2556) เป็นที่ควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมายอาญา อาทิเช่น คดีเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย คดีเกี่ยวกับทรัพย์สิน คดียาเสพติดและอื่น ๆ บุคลากรเจ้าหน้าที่จึงมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้าน เจ้าหน้าที่บางรายต้องปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 1 งาน เช่น บทบาทหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษา ครูประจำหน่วยเรียนวิชาสามัญ/วิชาชีพ การควบคุม กำกับ ดูแลเรื่องการกินอยู่หลับนอน การจัดกิจกรรม โครงการเสริมต่าง ๆ

ให้แก่เด็กและเยาวชนและต้องคอยเฝ้าระวังป้องกันการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายกันหรือทำร้ายเจ้าหน้าที่/ การก่อเหตุจลาจลหลบหนี การป้องกันยาเสพติด การป้องกันการหลบหนี การคอยเฝ้าระวังควบคุมการกระทำผิดกฎระเบียบต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยได้ให้ความสำคัญในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนกระทำความผิด ให้สามารถกลับตนเป็นคนดี เพื่อคืนเด็กดีสู่สังคม ดังนั้นการจัดระบบการฝึกอบรมของเด็กและเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จึงมีการจำแนกเด็กและเยาวชนตามเพศ อายุ สภาวะสุขภาพ และตามสภาพปัญหา ของเด็กและเยาวชนทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมทั้งได้รับการยอมรับ การคุ้มครองและโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้เด็กและเยาวชน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศในการขับเคลื่อนสังคมต่อไปในอนาคตและในการที่บุคลากรเจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกลึกซึ้งและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกฯ ในการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนนั้นจึงต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ จิตวิทยา กฎหมาย สิทธิและความคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาประกอบกัน เพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้ได้กลับคืนเป็นคนดีสู่ครอบครัวและสังคม และผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น อันจะได้นำผลการศึกษารั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่อไป

## คำถามการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอริชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113 -114 ; อ้างถึงใน สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน. 2548 : 12 - 14) ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ประกอบด้วย
  - 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
  - 1.1.2 การยอมรับนับถือ
  - 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
  - 1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย

2.1.1 นโยบายและการบริหาร

2.1.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.1.4 สภาพการทำงานและความมั่นคง

2.1.5 ผลประโยชน์ตอบแทน

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ณ ที่ตั้ง 728 หมู่ที่ 19 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 79 คน (ข้อมูลจาก ก.พ.7 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป. 2556)

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอริชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์มาน (Herberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113 -115 ; อ้างถึงในสุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน. 2548 : 12 - 14) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ((Motivator Factor) ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
- 5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

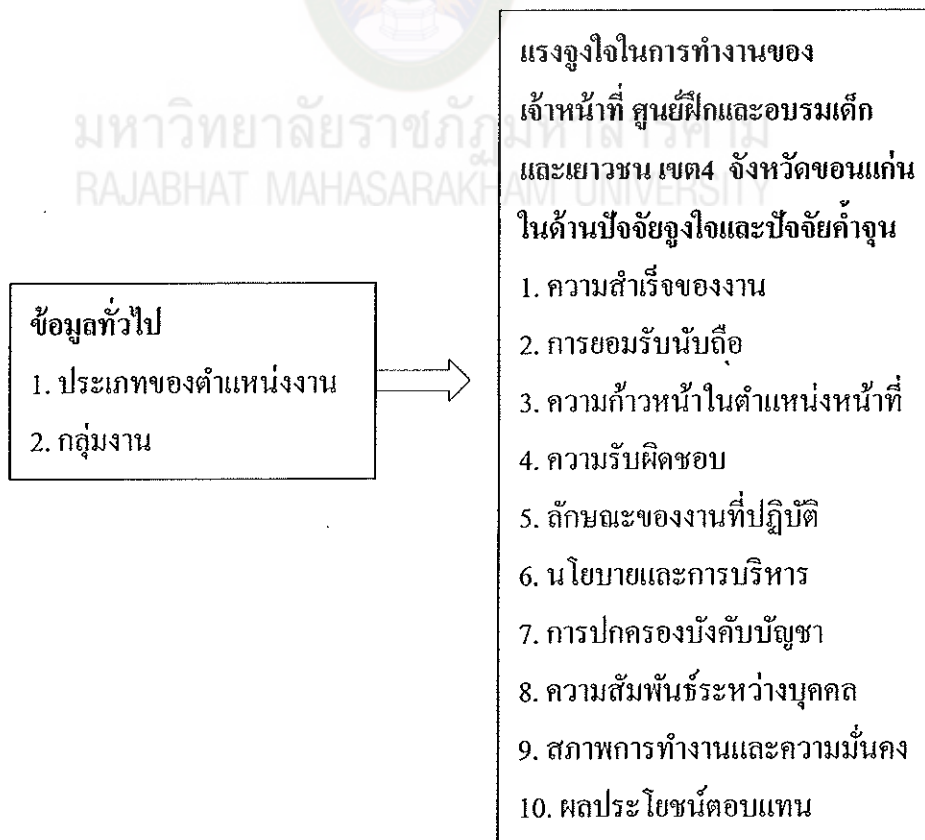
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น

#### 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 – มีนาคม 2557

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ทบทวนเนื้อหาจากกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ค มาประมวลเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่ทำงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ข้าราชการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นสายงานที่เริ่มต้นด้วยระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์และตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่กฎหมายกำหนด

1. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมดูแลเด็กและเยาวชน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานพินิจ

2. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

ศูนย์ฝึกและอบรม หมายถึง ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 ขอนแก่น สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหน้าที่หลักในด้าน การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูและฝึกอบรมพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรม

กลุ่มงาน หมายถึง การแบ่งงานการบริหารจัดการภายในของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 ขอนแก่น ออกเป็นกลุ่มเป็น 2 กลุ่มงาน เพื่อการจัดการบริหาร

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป หมายถึง กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านงานสารบรรณ งานธุรการ งานพัสดุ การเงินและบัญชี อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย หมายถึง กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการควบคุมดูแล บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ตลอดจนการจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญและการฝึกอาชีพหรือฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. งานอภิบาลและการพินิจ หมายถึง กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน การควบคุมดูแลความประพฤติและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานควบคุม จัดทำทะเบียนประวัติเด็กและเยาวชน ตลอดจนการปรับปรุง/พัฒนาระบบภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมภายในสถานควบคุม

2. งานบำบัดแก้ไขฟื้นฟู หมายความว่า กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการวิเคราะห์ การจำแนกและวางแผนการบำบัดให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นและความสามารถของเด็กหรือเยาวชน ตลอดจนกิจกรรมตรวจรักษาโรคและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชน

3. งานประสานกิจการชุมชน หมายความว่า กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการสงเคราะห์และติดตาม การประสานความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนตลอดจนดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชน

4. งานการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ หมายความว่า กลุ่มงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอนและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญและการฝึกอาชีพหรือฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พลังผลักดันภายในของบุคคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการและมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความชื่นชมและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลากรได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อเจ้าหน้าที่จะสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาครวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับการอบรม ดูงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

4. **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

5. **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีปริมาณที่เหมาะสม ความรับผิดชอบในงานลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความสามารถและความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น

**ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. **ด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

2. **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นอย่างดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรมในการบริหาร ให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้เข้าพบและปรึกษาหารือได้สะดวก

3. **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับระหว่างเจ้าหน้าที่ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน และ/หรือติดต่อประสานงานกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

4. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงานและอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้งาน

5. **ด้านผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง ความรู้สึกรับและพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การให้สวัสดิการและด้านบริการต่าง ๆ อาทิ บ้านพักอาศัย ค่าเดินทาง ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม



## ประโยชน์การศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน
3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
4. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY