

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองขนาดใหญ่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550 : 150-156) ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 รวม 9 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2496 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรี ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 168)

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบลจะต้องทำ คือ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลส่วนตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลตำบลได้ คือ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงพยาบาล 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ และ 9) เทศพาณิชย์

สำหรับระบบราชการไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการเป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา และเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบ โดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นได้แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรและ ระยะที่บุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สอง ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน

รูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ได้ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ว่ามีแรงจูงใจความเต็มใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2543 : 27-33)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544 : 120)

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กรนี้เองที่เป็นส่วนในการสร้างกฎเกณฑ์ สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อและแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรม องค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานก็คือหัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงานหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มี รูปแบบการบริหารงาน โดยใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarian leadership) ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน แตกต่างจากผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ซึ่งจากการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานองค์กร ได้ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับร่วมกันประการหนึ่งว่า พนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงาน ได้ผลดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานหรือความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (สมาคมพนักงาน ส่วนตำบล. 2550 : 15)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการบริหารงานขององค์กร บุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การดำเนินงานของ องค์กรจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในทางที่ดีและประสบผลสำเร็จ ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจหรือมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในด้านตรงกันข้าม และจากการศึกษางานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลในเขตจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอ โഴ้พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โซ้พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ผู้ศึกษาในฐานะพนักงานเทศบาลตำบลจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัยที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก
2. พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 81 คน (เทศบาลตำบล โพนพิสัย. 2553 : 6) โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน ดังนี้

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 3 ปี
- 2) 3 - 5 ปี
- 3) 6 ปี ขึ้นไป

3.1.3 สถานะพนักงานเทศบาลตำบล จำแนกเป็น

- 1) ข้าราชการ
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 3) พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration)

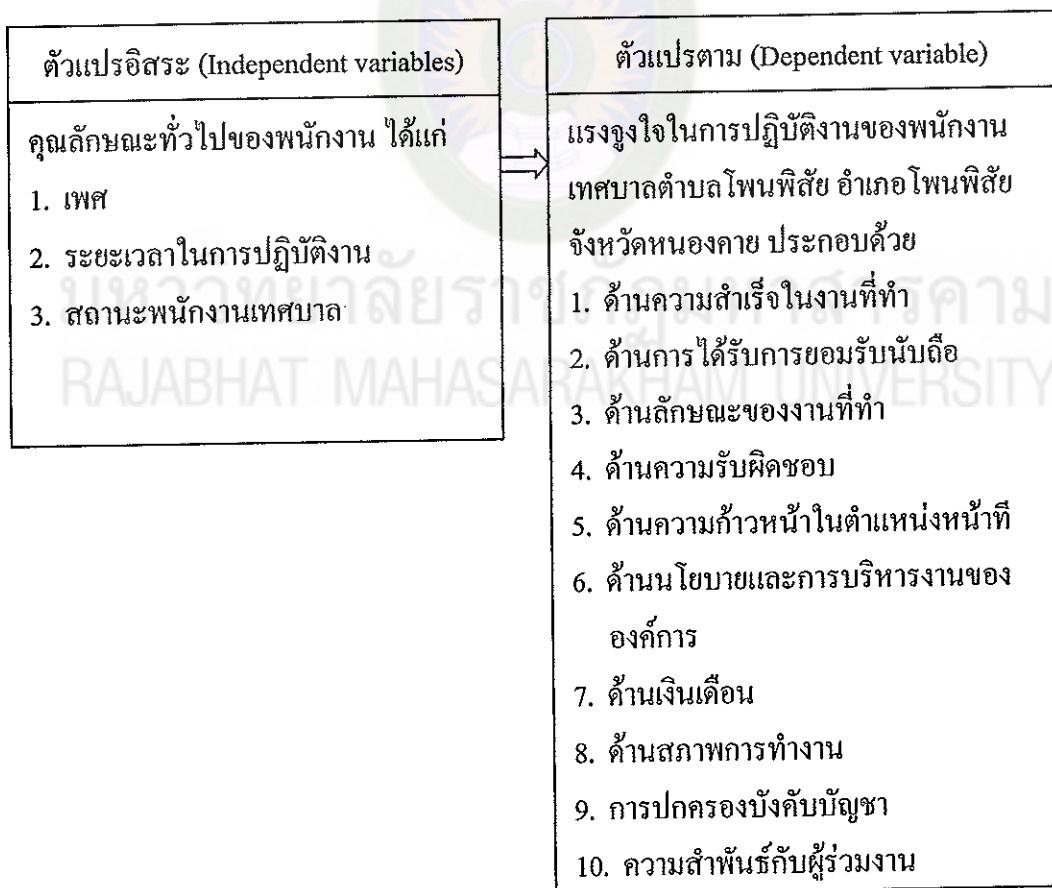
- 2) เงินเดือน (Salary)
- 3) สภาพการทำงาน (Working conditions)
- 4) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation on the job)
- 6) ความมั่นคงของงาน (Security)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือน กันยายน – ตุลาคม 2553

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2496 ในที่นี้หมายถึง เทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

พนักงานเทศบาลตำบล หมายถึง บุคลากรประจำเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ อยากทำหรือไม่อยากทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่แสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยที่จะโน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นผลที่เกิดจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

6. นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

7. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

10. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

11. ความมั่นคงของงาน คือ มีระบบการประกันการเสถียรภัยจากการปฏิบัติงานและเบี่ยงประกัน การความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์การศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถเป็นข้อมูลเสนอเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานด้านบุคลากรของเทศบาล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY