

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และสร้างสังคมขึ้นมาโดยถือว่าสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมีความจำเป็น หากปราศจากสังคมแล้ว มนุษย์ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหลายทั้งปวง มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างไม่หยุดยั้งจากอดีตถึงปัจจุบัน หากมองย้อนกลับไปในประวัติศาสตร์ของความเป็นชาติ จะเห็นได้ว่ามนุษย์ได้เริ่มอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า เป็นชุมชน โดยเริ่มจากชุมชนขนาดเล็กที่เรียกว่า หมู่บ้าน จนถึงชุมชนขนาดใหญ่ เป็นประเทศ วัตถุประสงค์ของการรวมตัวกันนี้ก็เพื่อให้เกิดความอยู่รอด ซึ่งจะต้องมีเครื่องมือทางสังคมกำกับดูแล เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎเกณฑ์ และจะต้องมีหน่วยงานหรือสถาบันทางการเมือง การปกครองเป็นผู้กำกับดูแลเครื่องมือเหล่านี้มีผลบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกของสังคม

ในประเทศไทยสถาบันทางการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ความสลับซับซ้อนในรูปแบบของสถาบันก็มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ทั้งนี้เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนั้นนอกจากจะเพิ่มมากขึ้น ตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้อง มีการแสดงความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้านหรือสนับสนุน เป็นต้น เหตุการณ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้นหากมองในส่วนอง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานต่างก็แสวงหา วิธีที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ ด้านการบริหารขึ้นมาก และมีผู้คิดแนวทางการบริหารขึ้นหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ไม่มีผู้นิยม หรือไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารบางอย่างที่มีความเหมาะสมและ

สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ปัจจุบันการปกครองแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญกับการปกครองตนเอง หรือ การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นสัญลักษณ์อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบบประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว เกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้ โดยรัฐบาลกลาง มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครอง และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ท้องถิ่นสามารถกำหนดวิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยคนของท้องถิ่นตามความ ประสงค์ของท้องถิ่น สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลกลางถือว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะทำให้มีนโยบายสาธารณะที่มี ประสิทธิภาพและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้ การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการ กระจายอำนาจการตัดสินใจ ช่วยลดการติดขัดของการดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ ส่วนกลาง ช่วยปรับปรุงและเร่งการดำเนินการของรัฐบาล รวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่ม ดำเนินการใหม่ ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์. 2545 :1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดกรอบแนวคิดการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 14 รวม 10 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลัก แห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงาน บุคคล การเงิน และ การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบของกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่มีความสำคัญ อีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เนื่องจากได้มีการกำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้ มีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือ ภายในปี 2553 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประกอบด้วย องค์การ บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นท้องถิ่นที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบล่าสุด โดยมีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสภาตำบลที่มีอยู่เดิม และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโดยแท้จริงคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและอำนาจอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด มีบุคลากร ทรัพยากร และมีงบประมาณในการบริหารเป็นของตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการทั้งปวง ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2542 : 101)

การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ว่ามีแรงจูงใจ แรงดึงดูดให้บุคลากรมีความเต็มใจในการที่จะนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน อย่างเต็มที่ จากการศึกษาที่ผ่านมา สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ เช่น ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่ได้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2543 : 27 - 33)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิด และมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการดูแล บำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่ประชาชนในพื้นที่ และเหตุที่เขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง เป็นเขตที่อยู่ในอำเภอมหาสารคาม ทำให้พื้นที่ในเขตต่างๆ มีความหลากหลายในการ ดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของประชาชนวัดได้จาก รายได้ของประชาชน ที่มาจาก การเกษตร ค้าขาย และเป็นพนักงาน ลูกจ้าง ในองค์กร ห้างร้านต่างๆ

ในความหลากหลายเหล่านี้ ส่งผลให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามทั้ง 13 แห่ง มีภาระงานที่มากขึ้น เพราะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการ และดูแลประชาชน ในพื้นที่ อย่างทั่วถึง และตรงกับความต้องการของประชาชน ทุกกลุ่ม ด้วยความเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านการประกอบอาชีพ และนั่นหมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละหน้าที่ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ที่ผ่านการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง ก็ยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ความไม่พร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ จากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บางครั้งหลังจากการปฏิบัติงาน ถูกร้องเรียนจากประชาชน สุนิพนธ์ ธรรมี (2553 : บทคัดย่อ)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของระบบบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้สามารถดำเนินงานด้านต่างๆ บรรลุผลได้สูงสุด จึงจำเป็นที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญและเข้าใจในระบบอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยเฉพาะในประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความมั่นคงในอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้ว่าเป็นรูปธรรม และในส่วนองบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากร เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 471 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม. 2552 : 15)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 217 คน
2. ด้านสถานที่ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง

3. ด้านระยะเวลา ระหว่างเดือน 1 กุมภาพันธ์ 2554 ถึง เดือน 15 มีนาคม 2554

4. ด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮร์ซเบิร์กบาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

4.1.1 ความสำเร็จของงาน

4.1.2 การยอมรับนับถือ

4.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.1.4 ความรับผิดชอบ

4.1.5 ลักษณะของงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 นโยบายและการบริหาร

4.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวนเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 สถานะบุคลากร

5.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย

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

5.2.2 ปัจจัยด้านจุน ประกอบด้วย

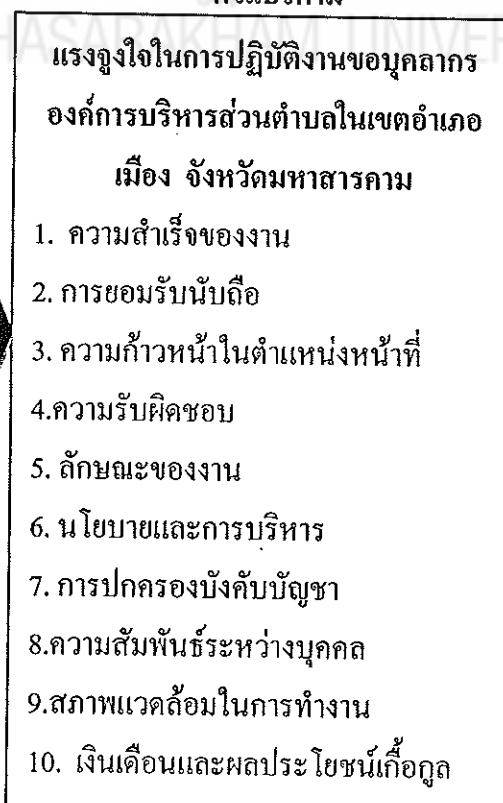
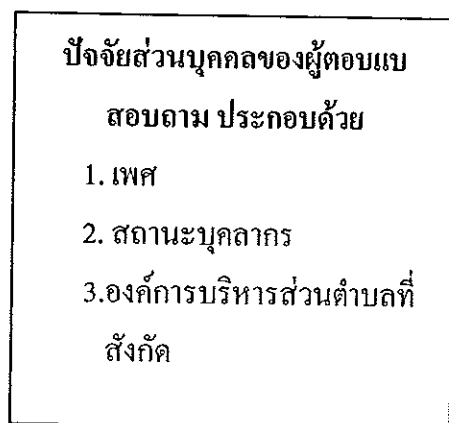
- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

กรอบแนวคิดการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงแนวคิดทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถเขียนแผนภูมิกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อ.บ.ต. หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 13 ตำบล ได้แก่ ตำบลลาดพัฒนา ตำบลท่าตูม ตำบลห้วยแอ่ง ตำบลเขวา ตำบลเวียงนาง ตำบลหนองปลิง ตำบลคอนหวาน ตำบลบัวค้อ ตำบลโคกก่อ ตำบลหนองโน ตำบลแก่งเลิงจาน ตำบลท่าสองคอน และตำบลเก็ง
3. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน และปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้
 - 4.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น
 - 4.2 การยอมรับนับถือ (recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
 - 4.3 ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง
 - 4.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) มีสารครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

4.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมนะหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

4.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์การศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ต่อไปในอนาคต