

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุคิบ และ การจัดการมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรซึ่งทำให้องค์กรล้มเหลวหรือสำเร็จได้ การปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลัง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกัน รับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน สมาชิก ได้ข้อ ได้แย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่ กันในองค์กร จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102 - 103)

ปัจจุบันแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพใน การทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนอง ความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริม แรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อ การบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลใน องค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากร ในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของ บุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้าง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและ ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพราะส่วนใหญ่ จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจน

และไม่แน่นอน จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการทำงาน และการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจดังเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959: 60 – 63 ; อ้างถึงใน ทิพมาศ แก้วชิม, 2542 :70-74) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

จากการศึกษาของ เฮิร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนน้อยมากแต่มีความสำคัญ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน ระยะที่ผ่านมามีปรากฏว่า ยังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมี ปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547 : 129) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม เป็นอีกส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมดจำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล โพธารวม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารวม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารวม องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัว บ่อ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ในปี พ.ศ. 2554 มีอัตราการย้ายเข้า-ออก ของ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารวม จังหวัดนครพนม จำนวน 15 คน นอกจากนี้ยังมีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน จำนวน 6 คน (สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดนครพนม. 2554 : 15) แต่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพธารวม จังหวัดนครพนม ยังไม่เคยวัดระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด และโดยการสัมภาษณ์ท้องถิ่นอำเภอโพธารวม ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่นอำเภอ โพธารวม เมื่อวันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2553 พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเมื่อเกิดกรณีพิพาท การสอบสวน หรือการ ตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ กรณีพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องส่วนมากพนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่ถูกลงโทษ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้นที่ อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารวม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไป พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม ให้ดียิ่งขึ้น จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นของแรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ได้มีการดำเนินการหรือ การกระตุ้นการทำงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลอย่างไร และ เปรียบเทียบแรงงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในการศึกษาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60 – 63 ; อ้างถึงใน ทิพมาศ แก้วchim, 2542 :70-74) จำนวน 14 ด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

1.2. ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน

1.2.2 ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน

1.2.4 ด้านสถานภาพของอาชีพ

1.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.8 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2.9 ด้านการนิเทศงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่วิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง ในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 212 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโพนสวรรค์, 2554 : 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 139 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยคือ เดือนธันวาคม พ.ศ.2554 ถึง เดือนมกราคม

พ.ศ. 2555

4. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

พื้นที่การวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

- 4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์
- 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก
- 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน
- 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน
- 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- 4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนาห้วยป้อ
- 4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่วิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ตำแหน่งงาน

5.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยใช้จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

5.2.1. ปัจจัยงูใจ

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านมีโอกาสดูแลความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

5.2.2.ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
- 2) ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน

- 4) ด้านสถานภาพของอาชีพ
- 5) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 8) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 9) ด้านการนิเทศงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์ หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารมย์ องค์การบริหารส่วนตำบลโพชนก องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารมย์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีและเพื่อให้พนักงานเกิดความอยากที่จะปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 14 ด้านและแต่ละด้านมีรายละเอียดและมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ให้ความสำคัญและชมเชยเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ
4. ด้านมีโอกาสได้ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีส่วนในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
6. ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว
7. ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสสร้างสรรค์งานมากขึ้น มั่นใจ ภูมิใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

9. ด้านสถานภาพของอาชีพ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างดี มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

10. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ได้แก่ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงาน การสั่งการและการมอบหมายงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน

11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติ ในขณะทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา สภาพบ้านพักที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย มีสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ

13. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

14. ด้านการนิเทศงาน หมายถึง การให้คำแนะนำ การติดตาม ช่วยเหลือในการทำงานรวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น