

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎรยึดอำนาจและเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้มีการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ขึ้น กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 รวม 9 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 (สุภพ กันธิมา. 2550 : 1-2)

สำหรับระบบราชการไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่นหลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการ เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับ

ประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สอง ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่ยุทธศาสตร์ในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น (จิตวิบูลย์ บุญยวงศ์วิจิตร, 2555 : เว็ปไซค์)

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544 : 120) องค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จากการศึกษาของ เฮอริซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

6) มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และ 7) มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยห้าอื่น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ฐานะทางอาชีพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารองค์การ 8) สภาพการปฏิบัติงาน. 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนน้อยมากแต่มีความสำคัญ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 – 63 ; อ้างถึงใน ทิพมาศ แก้วฉิม. 2542 : 70-74)

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้ำวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ” (Lovell, 1980 : 109) เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็น ได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (Domjan, 1996 :199)

สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง ในระยะที่ผ่านมา ปรากฏว่าปี พ.ศ. 2554 มีอัตรการ โอน(ย้าย) ทั้งรับ โอนและให้ โอน ของพนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 คน นอกจากนี้ยังมีการย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน จำนวน 6 ทั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้มีโอกาสสอบถามพนักงานส่วนตำบลด้วยกันว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากคำตอบที่ได้รับนั้นบางกลุ่มก็มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีบางกลุ่มก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล กฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง. 2554 : 24)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 417 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง. 2554 : 24)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 205 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (simple Random Sampling)

2. พื้นที่การวิจัย พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ส่วนราชการส่วนท้องถิ่น มี 12 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง องค์การบริหารส่วนตำบลคงเย็น องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย องค์การบริหารส่วนตำบลนาไหม องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาถ้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาต องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

3. ระยะเวลาในการวิจัย จะดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

4. เนื้อหาการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ได้ประยุกต์จากกรอบแนวคิด Frederick Herzberg. (สุภพ กันธิมา. 2550 : 13) คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การพัฒนาและความก้าวหน้า, การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, ลักษณะและขอบเขตของงาน ค่าตอบแทน, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, การปกครองบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สวัสดิการและความมั่นคง, สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

5. ด้านตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการ

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 12 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้จากกรอบแนวคิดของ Frederick Herzberg, (สุภพ กันธิมา. 2550 : 13) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การพัฒนาและความก้าวหน้า
- 3) การยอมรับนับถือ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะและขอบเขตของงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 3) การปกครองบังคับบัญชา
- 4) นโยบายและการบริหาร
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) สวัสดิการและความมั่นคง
- 7) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุกแห่งในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 แห่ง ดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านดุง องค์กรบริหารส่วนตำบลดงเย็น องค์กรบริหารส่วนตำบลโพนสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านชัย องค์กรบริหารส่วนตำบลนาไหม องค์กรบริหารส่วนตำบลด่อนนาลับ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังทอง องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านตาล องค์กรบริหารส่วนตำบลนาคำ

2. พนักงาน หมายถึง บุคลากรทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วน พนักงานและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งหวังหรือความพยายามที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการทำงานนั้นๆ

4. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

5. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ และเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือบุคคลภายนอกยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เสนอในที่ประชุม ให้มีความสำคัญและชมเชยเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

6. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ มีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความรู้เริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ

7. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

9. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ สถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

11. ด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อย่างดี มีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามเดือดร้อน การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

12. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร ได้แก่ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน การสั่งการ และการมอบหมายงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน

13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน

14. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น หมายถึง บำเหน็จ บำนาญที่ท่านจะได้รับ เป็นที่น่าพอใจ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการ ด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส สันทนาการและการกีฬา ที่พักอาศัย การเดินทาง จำหน่ายอาหาร ณ บริเวณที่ทำงาน มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม สถานที่พักผ่อนและบริหารห้องสมุด

15. ด้านสวัสดิการและความมั่นคง หมายถึง หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกาย ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกันเหมาะสม และจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับอุบัติเหตุต่าง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น