

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเมืองการปกครองท้องถิ่น (Local Government) ถือเป็นสัญลักษณ์อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองท้องถิ่น เกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครอง และจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ท้องถิ่นสามารถกำหนดวิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยคนของท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น สำหรับในประเทศไทยที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลกลางถือว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะทำให้มีนโยบายสาธารณะที่ประสิทธิภาพ และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ช่วยลดการติดขัดของการดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ส่วนกลางช่วยปรับปรุงและเร่งการดำเนินกิจการของรัฐ รวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่มดำเนินการใหม่ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์, 2545 : 1)

ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่น และพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวคิดที่อยู่ภายใต้ปรัชญาการมองโลกในแง่ดี เป็นแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพมีความสามารถภายในตนเองทุกคน ขึ้นอยู่ที่ว่าผู้บริหารจะสามารถ ค้นหา กระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงและพัฒนาความสามารถตรงตามศักยภาพที่พนักงานมีอยู่มากน้อยเพียงไร เช่น จากการศึกษาศิลปะในระดับชาติ, นักวิชาการ และนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหลายคนชี้ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการตั้งใจฝึกฝน และบ่มเพาะมากกว่ามาจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (พระราชวรมุณี ประยูร ปรียุตโต, 2529 : 673-674)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ความสำคัญของแรงใจต่อการบริหาร

มีส่วนสำคัญ คือ ช่วยสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544 : 120)

ในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กรนี้เองที่มีส่วนในการสร้างคุณลักษณะวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานก็ คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงานโดยใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritaan Leadership : AL) ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แตกต่างจากผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership : DL) ซึ่งจากการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร ได้ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับร่วมกันประการหนึ่งว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานให้ได้ผลดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานหรือความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (สมาคมพนักงานส่วนตำบล, 2550 : 15)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น หลังสุดถือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามอารมณของรัฐธรรมนูญ

ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับ การจัดตั้งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งกฎหมายกำหนดโดยต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการซึ่งถือว่ามิบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนตำบลโดยมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการภายในสำนักงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทางราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นและอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยดำรงบทบาทอยู่ในสองสถานะหรือสวมหมวกสองใบ ใบแรกต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แสดงออกผ่านตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นสมาชิก และเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสวมหมวกใบที่สอง ได้แก่ การเป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติไปตามกรอบของอำนาจหน้าที่และตามกฎหมายโดยเคร่งครัด ซึ่งในหลายกรณีบทบาททั้งสองจะเกิดขัดแย้งกันในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดความอึดอัด และสับสน เกิดภาวะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า ภาวะไร้พลัง โดยภาวะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (วันชัย ธรรมสัจจาร. 2545 : 4)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร เป็นอีกส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด จำนวน 9 แห่ง ได้มีการดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้แต่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ยังไม่เคยวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด และจากการปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ตำบลบ้านคือ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ส่วนมากพบว่า ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เมื่อเกิดกรณีพิพาท การสอบสวน หรือการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ กรณีพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบส่วนมาก (ท้องถิ่น อำเภอคำชะอี. 2551 : 12) ทำให้ให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้มีดำเนินการหรือกระตุ้นการทำงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลอย่างไร เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน และองค์การบริหารที่สังกัดโดยผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อ

ปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติให้แก่ บุคคลสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ของบุคคลและกลุ่มในองค์การ ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเพื่อการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาการทำงานเพื่อบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหารอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่มีประเภทตำแหน่งงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์เบอร์ก (Herberg, 1959 : 71-79) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน เป็นขอบเขต ด้านเนื้อหา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตพื้นที่ อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 314 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกำชะอี, 2556 : 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตพื้นที่ อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 202 คน โดยการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามตารางของ เกรซีและมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970)

3. ด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหารจำนวน 9 แห่ง

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2557

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำแนกเป็น

5.1.1 ประเภทตำแหน่งงาน

5.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

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

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

- 1) เงินเดือน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สถานะของอาชีพ
- 5) วิธีปกครองบังคับบัญชา
- 6) นโยบายการบริหารงาน
- 7) สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
- 8) ความเป็นส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามคำศัพท์ ที่ใช้ใน งานวิจัย มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่ง องค์การบริหาร ส่วนตำบลคำชะอี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเอี่ยน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม องค์การบริหารส่วนตำบล เหล่าสร้างถ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลคำบก และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเที่ยง

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วน ตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ลูกจ้างประจำ และรวมถึงพนักงานจ้างด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่ถูกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทัศนคติ ภาวะไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและของตนเอง

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือนุเคราะห์ในองค์กร การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ หมายถึง การเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามกฎหมายกำหนด ได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดีสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

สถานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี หรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานที่กำหนดไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้สามารถนำไปใช้เป็นข้อสนเทศ ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร ที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงระบบการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ตำบลบ้านค้อ อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพในภายภาคหน้าต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY