

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดทางการบริหาร และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การเกิดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยิ่งในปัจจุบันซึ่งมีภาวะการแข่งขันสูงองการทุกแห่งต่างก็แสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุขององค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคคลนั้นไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองารอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์การจะมีบุคลากรที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรในองค์การของตนสามารถทุ่มเทการทำงานในองค์การได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ. 2546 : 46)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์การมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งนี้มีความตั้งใจที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ ทั้งนี้แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นและทำพฤติกรรมของคนให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะต้องมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นภาวะที่กระตุ้นหรือเร้าให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ที่กำหนดได้ อย่างไรก็ตามในการทำงานใด ๆ นั้นจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นนอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยคนที่ผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์การจะต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการหรือความพึงพอใจในสิ่งใดในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารจะต้องตอบสนองความต้องการเหล่านั้นให้ตรงประเด็น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์การ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 27) ได้กล่าวว่า “ถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใดคนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม” ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์การ และจากการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาด้านมนุษยธรรม เช่น ผลผลิตและคุณภาพของงานลดลง โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจตลอดจนการคิดหาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น องค์การจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพขององค์การ เพื่อทำให้การดำเนินงานของโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้น นอกจากมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ (มบุญ วงศ์นารี. 2524 : 67) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจน

ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำหายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น

ปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การและนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 181) ถ้าองค์การใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤษ์วรรณและคณะ. 2542 : 13)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในจำนวนปัจจัยของการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดจะสร้างสรรค์งาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและเต็มใจที่จะทำงานแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว และจะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมีส่วนจูงใจให้พวกเขาชอบปฏิบัติตามเป้าหมาย และมีการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง และอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมี ความยินดีและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในที่สุดจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่พอใจในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาและประสิทธิภาพของงานจะต่ำลงที่สุดในที่สุด

จากการที่ประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นกิจกรรมทางด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและบริโศก ด้านการปรับโครงสร้างการผลิต ภาคการเกษตร โดยการปรับโครงสร้างภาคเกษตรให้สำเร็จ ต้องมีกลไกการบริหารจัดการ ทั้งภาครัฐ เอกชน กลุ่มเกษตรกร รวมทั้งเรื่องการจัดทำพื้นที่ (zoning) ที่ชัดเจน ประกอบกับช่วงเวลาการเพาะปลูกให้เหมาะสม การปรับโครงสร้างภาคเกษตรนั้นต้องให้ความสำคัญทั้งเรื่องความปลอดภัยในอาหาร (food security) และการสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร ควรทำ SWOT เครื่องมือและกลไกที่ใช้ในภาคเกษตร โดยดูแลเรื่องกลไกการบริหารจัดการ และสร้างความเข้มแข็งสถาบันที่มีอยู่ รวมทั้งการสร้างกลไกที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ด้านกฎหมาย (อ้างถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554) และโดยมีเป้าหมายการสร้าง ความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รักษาความสมบูรณ์ของฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ ให้มีพื้นที่ป่าไม้ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 และต้องเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 18 ของพื้นที่ประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานไว้ไม่น้อยกว่า 31,000,000 ไร่ รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่เป็นภัยคุกคามต่อระบบนิเวศ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนไทย

จึงทำให้มีการขยายตัวของพื้นที่ชลประทานทั่วประเทศ ภารกิจหลักของกรมชลประทานในสมัยนั้นจึงเป็นการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐ ต่อมายุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการชลประทานได้ปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยมุ่งเน้นในภาคการเกษตรอุตสาหกรรม เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตและส่งออกอาหารของโลก จึงก่อให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการน้ำในระบบการชลประทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ทั้งในรูปของการใช้เพื่อการยังชีพและการประกอบอาชีพของเกษตรกรและอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งได้กลายเป็นปัญหาหนึ่งของสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นการอยู่รอดทางเศรษฐกิจของสังคมยุคใหม่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการบริหารและจัดการน้ำของภาครัฐเพื่อบริการให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด

โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง ตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำ เป็นโครงการที่มีค่าใช้จ่ายสูง มีผลกระทบเกิดขึ้นหลายอย่าง การบริหารการจัดการน้ำที่ดีนั้นน่าจะเป็นแนวทางที่อำนวยความสะดวก ด้วยหน้าที่

และภารกิจที่สำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ เพื่อสนองพระราชเสาวนีย์และสนองต่อภารกิจและนโยบายของรัฐบาล บุคลากรถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้ภารกิจดังกล่าวให้ลุล่วง ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งในส่วนของความสำเร็จจะเกิดขึ้นนั้น นอกจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีแล้ว ยังจะต้องประกอบไปด้วยการมีแรงจูงใจที่ดี มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น จำเป็นต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจประกอบไปด้วยกัน เพื่อกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรและปฏิบัติงานอยู่โครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาห้วยหลวง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยส่งมอบให้ผู้บริหารนำไปกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของฮอว์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113 – 115) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายการบริหาร
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ 2552 จำนวน 116 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกเป็น

4.1.1 ระดับการศึกษา

4.1.2 ตำแหน่ง

4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรไปบางอย่างเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างก็ได้ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 **ด้านความสำเร็จของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้รับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ผลงานสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

1.2 **ด้านการยอมรับนับถือ** หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนทั่วไปยอมรับความสามารถ และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

1.3 **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

1.4 **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

1.5 **ด้านลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีขอบข่ายชัดเจนตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถ

1.6 **ด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของหน่วยงาน มีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม

1.7 **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็น ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาเหมาะสมชัดเจน

1.8 **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกอย่างดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ไม่มีมลภาวะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีครบถ้วน หน่วยงานมีการบริการข้อมูลข่าวสารไว้อย่างเพียงพอ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกมีครบถ้วน ทันสมัย

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับ ตำแหน่งภาระหน้าที่ ค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลา และสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้มีความเหมาะสม

2. บุคลากร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย

2.1 ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งเริ่มต้นด้วย ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงานเกษตร นายช่างเครื่องจักรกล นายช่างชลประทาน

2.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็น ลูกจ้างประจำในหน่วยงานโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานระดับน้ำ ผู้รักษาอาคารชลประทาน พนักงานรักษาคดง โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน

2.3 พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานของส่วนราชการที่ได้รับการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ของโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง

2.4 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง บุคคลที่โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวงจ้างไว้สำหรับปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยใช้งบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง

3. ระดับการศึกษา หมายถึง พื้นฐานทางการศึกษาของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

3.1 ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า

3.2 ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

3.3 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

3.4 ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

4. ตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในโครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

4.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ

4.2 ลูกจ้างประจำ

4.3 พนักงานราชการ

4.4 ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

5.1 ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

5.2 ระยะเวลา 5 – 10 ปี

5.3 ระยะเวลา 11 – 15 ปี

5.4 ระยะเวลามากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง หมายถึง โครงการที่มีลักษณะเป็นเขื่อนเก็บกักน้ำ, ฝาย, อาคารทดน้ำ และหมายความรวมถึงโครงการชลประทานที่มีระบบส่งน้ำให้แก่พื้นที่การเกษตรกรรมครอบคลุมพื้นที่ชลประทานมากกว่า 80,000 ไร่ และรวมถึงการซ่อมแซมและปรับปรุงอาคารชลประทานต่างๆ ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

7. การชลประทาน หมายถึง กิจกรรมที่กรมชลประทาน จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งน้ำ หรือเพื่อกักเก็บ, รักษา, ควบคุม, ส่ง, ระบายหรือแบ่งน้ำเพื่อเกษตรกรรม, สาธารณูปโภค, หรืออุตสาหกรรม, และหมายความรวมถึงการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ กับรวมถึงการคมนาคมทางน้ำ ซึ่งอยู่ในเขตชลประทานด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น