

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถาบันการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของสถาบันเหล่านั้นมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ในการเพิ่มจำนวนของสถาบันดังกล่าวทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้องและการแสดงความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้านหรือสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนี้หากมองในส่วนของกระบวนการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน จากเหตุผลข้างต้นทำให้เกิดคุณลักษณะด้านการบริหารขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีผู้คิดแนวทางการบริหารขึ้นหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาก็ไม่มีผู้นิยมใช้และไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ในส่วนของกระบวนการบริหารงานในองค์กรนั้นการที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในการที่จะได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุดสาหกรรมวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติงานจะเฉื่อยชาลงทุกที และทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงที่สุดในที่สุด (วิลเลียม, 2536 : 80)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหาร มีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น และพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นแนวคิดที่อยู่ภายใต้ปรัชญาการมองโลกในแง่ดี เป็นแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ มีความสามารถภายในตนเองทุกคน ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถ ค้นหา กระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสแสดงและพัฒนาความสามารถตรงตามศักยภาพที่พนักงานมีอยู่มากน้อยเพียงไร เช่นจากการศึกษาศิลปินระดับชาติ, นักวิชาการ และนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหลายคนชี้ว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการตั้งใจฝึกฝน และบ่มเพาะมากกว่ามาจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (พระราชวรานูณี (ประยูรช ย์ ปรุตโต). 2529 : 673 - 674)

ในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานของ องค์การย่อมปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคล ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์การนี้เองที่มีส่วนในการสร้าง กฎเกณฑ์สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ โดยการปฏิบัติงานในองค์การนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานก็คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงานโดยใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarian leadership) ก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แตกต่างจากผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ซึ่งจากการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรบริหารงานของ ผู้บริหารต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การ ได้ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับร่วมกันประการหนึ่งว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานให้ได้ผลดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานหรือความสำเร็จขององค์การอีกด้วย (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นหลังสุดถือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับ การจัดตั้งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐ กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนดโดยจะต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

พนักงานส่วนตำบล เป็นชื่อเรียกข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการซึ่งถือว่ามิมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการภายในสำนักงาน การจัดการด้านธุรการและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของทางราชการ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทางราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยดำรงบทบาทอยู่ในสองสถานะหรือสวมหมวกสองใบ ใบแรกต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่แสดงออกผ่านตัวแทนของประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นสมาชิก และเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในขณะเดียวกันก็ต้องสวมหมวกใบ

ที่สอง ได้แก่การเป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติไปตามกรอบของอำนาจหน้าที่และตามกฎหมาย โดยเคร่งครัด ซึ่งในหลายกรณีบทบาททั้งสองจะเกิดความขัดแย้งกันในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดความอึดอัด และสับสน เกิดภาวะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า ภาวะไร้พลัง โดยภาวะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (วินชัย ธรรมสังการ. 2545 : 4)

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน ระยะที่ผ่านมามีปรากฏว่ายังไม่มี ความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมี ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า ศักดิ์สิทธิ์และประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้ การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2541 : 29) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นอีก ส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด จำนวน 10 แห่ง ได้ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ แต่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม ยังไม่เคยวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ว่ามี ระดับมากน้อยเพียงใด และจากการปฏิบัติหน้าที่ที่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากพบว่าในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เมื่อเกิดกรณีพิพาท การสอบสวน หรือการตรวจสอบจาก หน่วยงานของรัฐ กรณีพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่ ได้รับผิดชอบส่วนมาก (ท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย. 2551 : 12) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้มีดำเนินการหรือกระตุ้น การทำงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลอย่างไร เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยผลที่ได้จาก การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่

บุคคล สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเพื่อการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาการทำงานเพื่อบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory)

ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นขอบเขต
ด้านเนื้อหา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน
(สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย, 2551 : 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน
โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของ ทาโร ยามานะ
(Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 160 คน

3. ด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
จำนวน 10 แห่ง

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยระหว่างเดือน
พฤษภาคม – สิงหาคม 2551

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ตำแหน่งงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย
จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

1) ความสำเร็จของงาน

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

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ ที่ใช้ใน งานวิจัย ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล โลกพระ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขอนยาง องค์การบริหารส่วนตำบล เหวาใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์ และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดไผ่จ้อ

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึงข้าราชการส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ลูกจ้างประจำ และรวมถึงพนักงาน จ้างด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติใฝ่หาปัญหาและการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและของตนเอง

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่องการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามกฎหมายกำหนดได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำทลายใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารที่กำหนดไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี หรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทามิตร

สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สถานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้ศึกษาครั้งนี้ โดยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการให้บริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป