

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองประเทศของไทยจากในอดีตโดยเฉพาะการใช้อำนาจการปกครองนั้นได้ใช้หลักการรวมอำนาจการปกครองไว้กับส่วนกลางเป็นสำคัญ เพราะเหตุว่าเมื่อแรกตั้งชาตินั้น ความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเด็ดขาดในการปกครอง เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติ ประกอบทั้งอาณาเขตและพลเมืองของประเทศยังไม่กว้างขวาง และมีจำนวนไม่มากนัก จึงยอมเป็นการสะดวกและเหมาะสมที่จะรวมอำนาจปกครองไว้ที่ศูนย์กลางของประเทศแต่เพียงแห่งเดียว ทั้งนี้เพื่อเอกภาพของชาติและประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และเมื่อบ้านเมืองเจริญเติบโตเป็นปึกแผ่นพลเมืองมีจำนวนมากขึ้น และได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบต่อพลเมืองมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว (ประหยัด หงษ์ทองคำ. 2536 : 22)

ปัจจุบันการปกครองของไทยขยายตัวและพัฒนามากขึ้น ความสลับซับซ้อนในรูปแบบสถาบันการปกครองก็มีมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนอกจากจะมีมากขึ้นแล้ว ยังเรียกร้อง มีการแสดง ความจำเป็นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้าน หรือการสนับสนุนเป็นต้น เหตุการณ์ต่าง ๆ หากจะมองในกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องแสวงหาวิธีที่จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (ณรงค์ พ่วงพิศ. 2539 : 102)

การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกประเภทที่ภายใต้กลไกการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐนั้น นับเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดองค์กรหนึ่ง จึงทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้านการบริหารมากขึ้น และมีผู้คิดแนวทางทางการบริหารงานหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุคตามสมัย แนวทางปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ไม่มีผู้นิยม หรือไม่แพร่หลาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามข้าราชการผู้ซึ่งมีกฎเกณฑ์ที่ต้องถือปฏิบัติตามแนวทาง ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีโครงสร้างการบังคับบัญชา และระบบการทำงานที่กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจน จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น

(ชวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 4) ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานของรัฐที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง คือ คน หรือผู้ปฏิบัติงานของรัฐ ที่จะสร้างสรรค์งาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและมีความเต็มใจทำงานแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต่ออาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมึสิ่งมาจูงใจให้พวกเขาอมปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้ำจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง

(ตรีพร ชุมศรี. 2545 : 4)

ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีผลสำคัญมากประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ใ้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นต้น ตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย หรือช้าเกินไป ความรับผิดชอบของความสำเร็จของงานก็จะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่ก็ จะเฉื่อยชาลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานค่อยลงในที่สุด (วิลเลียม. 2522 : 80)

ในสภาวะปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้มีแนวทางและมาตรการมาควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล และกฎเกณฑ์กำหนด จะต้องมึแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และมีประสิทธิภาพตัวอย่าง เช่น ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น ธราวรณ พลหาญ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีแรงจูงใจน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุง จัดสัดส่วนและระบบการให้คำมดีความชอบให้ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

จังหวัดกาฬสินธุ์แบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 1 ที่ทำการปกครองจังหวัด 18 ที่ทำการปกครองอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และการปกครอง

ท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 24 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 135 แห่ง ในส่วนของการปกครองส่วนภูมิกษณนั้น ได้จัดตั้งที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีข้าราชการปกครองเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง ก็เหมือนกับการปฏิบัติของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดอื่น ๆ และแม้ว่าในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการแบ่งส่วนงานเป็นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ออกจากกรมการปกครองแล้วก็ตามแต่ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของกรมการปกครองก็มิยังได้ลดลงแต่อย่างใด ปัจจุบันข้าราชการปกครองในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ปฏิบัติหน้าที่หลายประการตามภารกิจของกรมการปกครองซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบำบัดทุกข์ บำรุงของประชาชนซึ่งมีจำนวน 973,761 คนนอกจากนั้นยังปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ไปปฏิบัติ เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการแก้ไข ปัญหาความยากจน ตลอดจนปฏิบัติงานสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ ทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยภาพรวมการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ได้ปฏิบัติตามภารกิจของกรมการปกครองตามกลุ่มภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานปกครอง เช่น อำนาจการ และสนับสนุนการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบของนายอำเภอ เสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนมาตรการ ติดตามและประเมินผลการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน ด้านความมั่นคง เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว งานกิจการชายแดน งานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติและงานกิจการมวลชน การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน ดำเนินการสื่อสารเพื่อการบริหารงานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน ประเทศ ด้านสนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการ ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง สนับสนุนส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ ดำเนินการพัฒนา และบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น ที่ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์. 2551 : 1-3)

ปัจจุบันข้าราชการปกครองในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 204 คน ส่วนหนึ่งไปสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่งานที่ปฏิบัติมีคงเดิม ในขณะที่เดียวกันผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการปกครองไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน หรือเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เช่น เงินรางวัลโบนัสประจำปี ที่ข้าราชการปกครองได้รับคนละ 3,000-5,000 บาท (สามพันถึงห้าพันบาท) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วมีความแตกต่างกันมาก เพราะข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับโบนัส 3-5 เท่าของเงินเดือน นอกจากนี้แล้วข้าราชการปกครองจะมีความก้าวหน้าในสายงานได้ต้องผ่านการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กรมการปกครองกำหนดขึ้น แต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถสอบเปลี่ยนตำแหน่งได้ภายในองค์กรโดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวง ทบวง กรม และปรากฏการณ์อีกประการหนึ่งคือข้าราชการปกครองมีการขอโอนไปรับราชการที่อื่นและมีการเข้าโครงการเกษียณอายุก่อน 60 ปี อีกจำนวนหนึ่ง

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยดำรงตำแหน่ง ปลัดอำเภอ ปฏิบัติราชการที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญน่าศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีการศึกษาระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร คือ ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 204 คน (ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์, 2551)
2. ด้านระยะเวลา ตั้งแต่ กรกฎาคม – ตุลาคม 2551
3. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอรัลด์เบอร์คและคณะ (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115 อ้างถึงในธนธิดา ดิษยบุตร, 2541 : 42) ได้แก่
 - 3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย
 - 3.1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 3.1.2 การยอมรับนับถือ
 - 3.1.3 ลักษณะของงาน
 - 3.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 3.1.5 ความก้าวหน้า
 - 3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย
 - 3.2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
4. ตัวแปร
 - 4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

4.1.1 ระดับการศึกษา

4.1.2 ระดับเงินเดือน

4.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1.4 รายได้ต่อเดือน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงาน

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหาร

2) การปกครองบังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการปกครอง หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ที่ทำการปกครอง หมายถึง ที่ทำการปกครองอำเภอทุกอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกออกเป็น ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับเงินเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกออกเป็น ระดับ 1-3, ระดับ 4-6 และ ระดับ 7 ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกออกเป็น น้อยกว่า 10 ปี 10-15 ปี 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นตามกำหนดของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกออกเป็น ต่ำกว่า 10,000 บาท , 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และ สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงานของของข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

7.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานในลักษณะดังนี้ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

7.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้การยอมรับที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือ ในความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้ออกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

7.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย งานที่ปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม ลักษณะงานของมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดังนี้ ความอิสระ ในการรับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ การได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองของงาน ดังนี้ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้น การได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มความรู้และประสบการณ์ โอกาสก้าวหน้าในงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน มีความยุติธรรม

7.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน ดังนี้ นโยบายการปฏิบัติงานมีความชัดเจน แนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

7.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีเกียรติสภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

7.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ ปกครอง ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าศรัทธา ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

7.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน และการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

7.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็วสภาพบ้านพักที่ทางจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอเป็นข้อมูลในการนำไปปรับใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY