

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550 : 100-104) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยให้มีหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งรัฐให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น โดยใช้หลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครองอิสระในการบริหารงานบุคคล และมีอิสระในการบริหารงานการเงินและการคลัง ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะของตนเอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลและช่วยเหลือให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ การปกครองท้องถิ่นจึงเป็น “เครื่องมือ” ที่สำคัญของรัฐบาลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลฐานราก เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญ และเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง (Political participation) ในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวความคิดในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถกระทำการกิจกรรมต่างๆ ได้โดยมีความเป็นอิสระปราศจากการชี้นำจากรัฐบาลมีความสามารถที่จะสนองตอบความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบความถูกต้องเป็นจริงได้ตามที่ชุมชนต้องการ เป็นการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง มีส่วนร่วมทางการเมือง มีสิทธิ มีเสียงในการปกครองตนเองอันเป็นรากฐานและวิถีทางของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วม มีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กที่สุด ถูกตั้งขึ้นครบทุกพื้นที่ตำบลในประเทศไทย โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอย่างขนานใหญ่ สืบเนื่องมาจากแนวคิดเรื่อง การกระจายอำนาจจากภาครัฐสู่องค์กรประชาชน เป็นหน่วยงานราชการในระดับตำบล มีอำนาจในการปกครองตนเองและมีอิสระในการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และ บริหารงานทั่วไปในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้ การกำกับดูแลของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การกระจายอำนาจการปกครองในรูปแบบของ องค์กรบริหารส่วนตำบลอยู่ในความสนใจของหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง ฝ่าย ข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจนประชาชนทั่วไป ด้วยความคาดหวังว่าองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จะเป็นจุดเริ่มต้นที่เปิด โอกาสให้กับประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง กำหนดนโยบาย การพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจ ไปสู่ท้องถิ่น

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ ค่านิยมของมนุษย์ บุคลิกภาพของมนุษย์ที่จะนำมาใช้กับการปฏิบัติงานขององค์กร วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน ให้รู้จักสำรวจ ความรู้สึก ปัญหาอุปสรรคและวิธีการพิชิตอุปสรรคในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในตนเอง อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนี้จะช่วยทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน ที่จะ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานให้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้รับการตอบสนองในแรงจูงใจแล้วย่อมจะส่งผลให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งนโยบายไว้

ปัจจุบันมีทฤษฎีและกระบวนการที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้บริหารงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคล ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึง หน้าที่และบทบาทอันสำคัญ ของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความต้องการและประสงค์ที่จะทำงานและ อุทิศตนเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จเป็นที่พอใจของคนที่เกี่ยวข้อง ความสำเร็จในการทำงาน ขององค์กรต่างๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างกัน หลายคนและแต่ละคนช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่พึงประสงค์ มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิด

ปัญหาต่างๆ การบริหารทุกด้านและความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ การใช้คนให้ปฏิบัติงานไม่ได้ คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วยและถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด ถ้าขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพ (ประเวช แสนนามวงษ์. 2543 : 1) การทำงานในองค์กรต่างๆ นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรักทำงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่างๆ หากบุคลากรในหน่วยงาน ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน และการหนีงาน (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546 : 9) สรุปได้ว่านอกจากบุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะในเชิงปฏิบัติพบว่า ความรู้สึกของคนที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน การที่จะให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาพลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการเพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลของ กล่าวว่าคุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้งานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น การจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายาม

ในการปฏิบัติงาน จึงน่าจะเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่างๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร กล่าวโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใดๆ ก็ตามถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้โดยการทำหน้าที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการหรือมีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน การจูงใจ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ เพราะคำนิยามของการบริหารนั้น คือ ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีและนโยบายการจูงใจของผู้บริหารนั้นๆ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543 : 240) การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับ และผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 388)

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ สำนักงานปลัด รับผิดชอบ งานบริหารงานทั่วไปและงานนโยบายและแผน ส่วนการคลัง รับผิดชอบ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ส่วนโยธา รับผิดชอบ งานก่อสร้างและงานออกแบบและควบคุมอาคาร และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบ งานบริหารงานการศึกษาและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันไปตามส่วนงาน ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล เพื่อจะทราบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและเพื่อทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คำถามการศึกษา

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้ ได้นำปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยค้ำจุน 6 ประการ โดยได้ทบทวนเนื้อหาจากกรอบทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (อูษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ. 2546 : 133-136) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 1.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค่าจุณ (Hygiene factor) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- 1.2.6 ความมั่นคงของอาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร

2.1.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งกลุ่มประชากรของบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1) พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 18 คน |
| 2) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 1 คน |
| 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 17 คน |
| 4) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 4 คน |

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ -

เมษายน 2553

5. ขอบเขตด้านตัวแปร

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

2. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

3.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มี การปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือ ตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

3.1.5 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ท้าทายใจ ให้ปฏิบัติงานเกิดสัมฤทธิ์ผล และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

3.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารที่กำหนดไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ราชการมีให้จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่นสวัสดิการต่างๆ

3.2.6 ความมั่นคงของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพรวมทั้งความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ

ประโยชน์การศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนก โดยภาพรวมและรายด้าน
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
3. ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีข้อมูลในวางแผนในการพัฒนาดำเนินงานและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้สามารถในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY