

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ที่มีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศและกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ จะมีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือเป็นกลไกของรัฐบาล จะต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุค่าเงินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ 1) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 83)

เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบล

ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบลและรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลาสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยจัดทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ที่ให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ภายในกรอบของกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนั้นนอกจากจะเพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้ว ยังมีการเรียกร้อง มีการแสดงความต้องการในรูปแบบต่างๆ เช่น การรวมตัวเพื่อแสดงการคัดค้านหรือการสนับสนุน เหตุการณ์ต่างๆ หากมองในด้านการบริหารงานของผู้บริหารแล้ว ต้องถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานระดับใดในอันที่จะแสวงหาวิธีที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน

จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้เกิดกฎเกณฑ์ในการบริหารงานมากขึ้น และมีผู้คิดค้นแนวทางในการบริหารมากขึ้นหลายหลายแนวทางต่างกัน ไปตามยุคสมัย แนวทางหรือวิธีการบริหารบางอย่างที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็มีการถูกนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้น นอกจากมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการมาสายและขาดงาน ตลอดจนการลาออกจากหน่วยงานหรือการเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้การตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจ พิจารณาว่าความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. 2550 : 2)

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะทำให้เกิดความไม่ชอบในงาน แต่ถ้าปัจจัยห้าที่ดีก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเสมือนสุขอนามัยซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ปัจจัยห้าของ Herzberg เรียกว่า Hygiene Factors ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ปัจจัย คือ

- 1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administrations) หมายถึงการจัดการและบริหารองค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายที่ชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม และมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2) เงินเดือน (Salary) คือ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของคนทำงาน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการต่างๆ
- 3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของ ลูกน้อง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การสร้างบรรยากาศให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor, Peers and Sub-ordinates) คือ การติดต่อรวมทั้งกิจวัตรที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความจริงใจ ความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทร
- 5) สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้น เป็นอาชีพที่ได้รับความนับถือจากสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน มีเอกสารสนับสนุนในการทำงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงาน
- 7) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) คือ ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงต่องานความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ และ
- 8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากนี้จะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการ

เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ (จันง บุญชู, 2531 : 28)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นเวลานานๆ ตลอดจนการประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยนำไปกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์การมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งหมายถึงความเจริญของท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกพนักงานตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่

พื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย

- 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม
- 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลคำบกหวาน
- 1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง
- 1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน
- 1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ
- 1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่
- 1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย

2. ประชากร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 172 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. 2554 ก : 9)

3. ตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับเงินเดือน

3.1.4 ตำแหน่ง

3.1.5 อายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

4. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เดือน ตุลาคม 2554 - มิถุนายน 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนา ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์

2. การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่ทุกคนต้องกระทำหรือปฏิบัติโดยปกติในแต่ละวันหากจะแตกต่างกันตามภาระที่ได้รับมอบหมาย

3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในจึงเกิดกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลเหล่านั้นกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย หมายถึง การยอมรับไว้วางใจและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับนับถือและยกย่องจากสังคมภายนอก เป็นต้น

4.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง มีลักษณะงานที่ทำ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความท้าทายมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ทำมีความเป็นอิสระ แสดงความคิดได้และลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัด เป็นต้น

4.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย/รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เป็นต้น

4.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทนชัดเจน และมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ เป็นต้น

4.6 ด้านการมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน หมายถึง มีการมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต และมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน เป็นต้น

4.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง มีนโยบายและการบริหารงาน เช่น หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และหน่วยงานคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

4.8 ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง มีคุณภาพของการบังคับบัญชา เช่น การควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

4.9 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ต้องทำ ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์เพียงพอ อากาศถ่ายเท สถานที่ที่มีความสะอาดปลอดภัย เหมาะสม

4.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การวางตนของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความจริงใจเป็นกันเองของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4.11 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง มีเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่อผลสำเร็จของงานเหมาะสมสวัสดิการ มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิตและมีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีสวัสดิการด้านเงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.12 ด้านสถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ

4.13 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และความมั่นคง และความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

4.14 ด้านชีวิตส่วนตัว หมายถึง บ้านหนึ่ง บ้านอายุ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัย และการเดินทางในการปฏิบัติงาน

5. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 7 แห่ง ตามประกาศการจัดตั้งของกระทรวงมหาดไทย โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้สามารถเป็นข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ใช้เป็นแนวทางหรือวางแผนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น