

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครอง ภายใต้ฐานคิดของการปกครองตนเอง (Self Government) สำหรับประเทศไทยนั้นแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งแต่ละประเภทต่างก็มีกฎหมายบัญญัติกำกับดูแลเป็นการเฉพาะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ มีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเองมีการบริหารการเงินและการคลัง และการกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ของตน (ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ, 2554 : 31)

สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในระดับจังหวัดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองร่วมกันเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองโดยตรง ซึ่งความในวรรคแรกของ มาตรา 25 บัญญัติไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในจังหวัดนั้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 164)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีผู้แทนจากหลายฝ่ายเป็นผู้กำกับดูแล และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รัฐสภาได้ตรากฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น กฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ คือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะจากเดิมที่งานบุคลากรท้องถิ่นเป็นงานฝักอย่างหนึ่งของกรมการปกครอง และอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรประจำทั้งหมดของท้องถิ่นเป็นคนของกรมการปกครอง การ

กำหนดตำแหน่ง การจัดการสอบคัดเลือก การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอยู่ภายใต้การควบคุมของ
กรรมการปกครอง บุคลากรท้องถิ่นสามารถโยกย้ายไปอยู่ท้องถิ่นใดก็ได้ขึ้นอยู่กับกรรมการปกครอง
ซึ่งขัดกับหลักการของบุคลากรของท้องถิ่นที่ว่าเกิดที่ไหนตายที่นั่น เป็นหลักที่ทำให้พนักงาน
ท้องถิ่นรักและทุ่มเทให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองสังกัดอย่างเต็มที่ ต่างจากระบบใน
อดีตที่พนักงานท้องถิ่นสามารถย้ายไปที่ไหนก็ได้เพื่อให้ตนเองมีตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้นบางท้องถิ่น
เป็นเพียงทางผ่านเพื่อมากินตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น ในอนาคตระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
จะมีอิสระจากกรรมการปกครองมากขึ้น ท้องถิ่นสามารถกำหนดและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับ
ท้องถิ่นเองได้มากขึ้น สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น. 2550 : 85)

ตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารสูงสุดเป็น
ข้าราชการการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ เรียกว่านายกองค์การบริหารส่วน
ตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ในเรื่องการให้อำนาจนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่
เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกประเภท ที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นกำลัง
สำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกด้าน บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐที่
กำหนดให้ท้องถิ่นทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องต้องรู้และเข้าใจ เรื่องของแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่าง
ที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (โกวิท พวงงาม. 2550 : 23)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้
บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับ
องค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ต่างก็
แสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหา เพราะ
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะ
เป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุขององค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเอง
ไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์อะไรที่
องค์กรจะมีบุคลากรที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของ
ตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการ
ทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ

ได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน การบำรุงขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เชนรันทน์. 2551 : 23)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย มีการโอนย้ายบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร การทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า พัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างเต็มที่หน่วยงานหรือองค์กร จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า องค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 27)

อาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีควรทำให้เกิดขึ้นองค์กร เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน องค์กรจะมีเสถียรภาพและเป็นปีกแผ่น ตรงกันข้ามบุคลากร ที่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น ทำให้ขาดการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารขาดประสบการณ์ด้านการบริหาร การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักประกันความเป็นธรรม บุคลากรมีจำนวนมากเกินภารกิจ ขาดสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรไม่ทั่วถึง หน่วยงานนั้นก็จะเกิดความล้มเหลว ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 181)

ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน แรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าคุณถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ งานที่ออกมา มีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนและต่อผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณา และคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

เนื่องจากระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามาจากการเลือกตั้งจากประชาชนที่ดำรงตำแหน่งวาระคราวละ 4 ปี เป็นผลทำให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด จนบางครั้งนโยบายการบริหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องดำเนินให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 94)

องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร ที่มีสายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคนมีภารกิจที่สำคัญคือ การให้บริการแก่ชุมชนสังคมทุก ๆ ด้าน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนโดยส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมกันนั้นล้วนแล้วต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ด้วยสาเหตุอาจเกิดจากคนหรือตัวผู้ปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณของรัฐ ไม่สอดคล้องกัน หรือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนซึ่งมีจำนวนมาก อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง และเรื่องของการใช้อำนาจทางปกครองที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีผลมาจากคำสั่งทางปกครองส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งแม้บางที่อาจมีความเห็นแย้งกับคำสั่งดังกล่าว (องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ. 2555 : สัมภาษณ์)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสำราญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เอิร์ชเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

3. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ครั้งนี้ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 54 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ, 2555 : 18)

3.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ 5 คน รวมเป็น 15 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2556 ถึง เดือนมกราคม 2557

5. ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ตำแหน่ง

5.1.4 เงินเดือน

5.1.5 ส่วนงานที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมีความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้นั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โลกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่
 - 2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความสุขกับการทำงาน ในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและได้ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ
 - 2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ
 - 2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า การพิจารณาความดีความชอบมีความชอบธรรม ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ
 - 2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอ สามารถสั่งการได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่

2.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระพอสมควร และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่นๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ก่อกูด หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์ก่อกูดอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

3.1 พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร สายงานบริหาร ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารการศึกษา เป็นต้น สายงานปฏิบัติ ได้แก่ สายงานเริ่มต้นด้วยระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน นักวิชาการศึกษาและตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่กฎหมายกำหนด

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของพนักงานส่วนตำบล และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ทำสัญญาจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี เช่น ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งอื่นๆ ตามความจำเป็น ตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร)

3.3 พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ทำสัญญาจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญที่มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของพนักงานส่วนตำบล และเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น คนงานทั่วไป พนักงานจดมาตรน้ำ คนสวน แม่บ้าน และตำแหน่งอื่นๆ ตามความจำเป็น ตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น