

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอได้เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้รับตามจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงข้อมูล (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	28.6
หญิง	35	71.4
อายุ		
20 ปี	0	0
21-30 ปี	18	36.7
31- 40 ปี	16	32.7
41-50 ปี	8	16.3
51-60 ปี	7	14.3
61 ปีขึ้นไป	0	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	14	28.6
พนักงานราชการ	15	30.6
ลูกจ้าง	5	10.2
ลูกจ้างเหมา	15	30.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 อายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 อายุ 51-60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อายุ 20 ปีและอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการกับตำแหน่งลูกจ้างเหมา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 4.2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้าน	ระดับแรงจูงใจ		
	S.D	\bar{X}	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.47	4.21	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.51	3.85	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.53	3.98	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	0.54	4.15	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.72	3.55	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.75	3.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่า $\bar{X} = 4.15$ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า $\bar{X} = 3.98$ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า $\bar{X} = 3.85$ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 3.61$ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า $\bar{X} = 3.55$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. ความสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.577	4.29	มาก
2. การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	0.624	4.16	มาก
3 ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	0.612	4.43	มาก
4. ความสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่	0.645	4.20	มาก
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนา งานให้ดีขึ้น	0.635	4.18	มาก
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	0.645	4.00	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 4.29$ ความสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ที่มีค่า $\bar{X} = 4.20$ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิด มีค่า $\bar{X} = 4.18$ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 4.16$ ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา มีค่า $\bar{X} = 4.00$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	0.659	3.94	มาก
2. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	0.751	3.76	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้เป็นคนสำคัญในทัศนะของบุคลากรในองค์กร	0.755	3.82	มาก
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ	0.607	3.92	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานไม่เคยตำหนิ ความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย	0.913	3.43	ปานกลาง
6. ความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ	0.743	4.22	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่า $\bar{X} = 3.94$ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่า $\bar{X} = 3.92$ งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้เป็นคนสำคัญในทัศนะของ บุคลากรในองค์กรมีค่า $\bar{X} = 3.82$ ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่า $\bar{X} = 3.76$ หัวหน้าหน่วยงานไม่เคยตำหนิ ความบกพร่อง ผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย มีค่า $\bar{X} = 3.43$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	0.949	3.88	มาก
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด	0.735	3.96	มาก
3. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0.804	3.76	มาก
4. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ประกอบกันอย่างมาก	0.577	4.14	มาก
5. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงานฯ	0.565	4.18	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของ ท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ประกอบกันอย่างมาก มีค่า $\bar{X} = 4.14$ งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด มีค่า $\bar{X} = 3.96$ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 3.88$ และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีค่า $\bar{X} = 3.76$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ	0.645	4.20	มาก
2. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน	0.707	4.29	มาก
3. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	0.881	4.12	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องและทันเวลาเสมอ	0.676	3.96	มาก
5. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน	0.782	4.18	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ มีค่า $\bar{X} = 4.20$ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนด ไว้อย่างชัดเจน มีค่า $\bar{X} = 4.18$ ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป มีค่า $\bar{X} = 4.12$ และท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ มีค่า $\bar{X} = 3.96$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	1.085	3.22	ปานกลาง
2. มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	0.808	3.82	มาก
3. ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม	0.951	3.63	มาก
4. สำนักงานฯ ได้เปิดโอกาสให้ท่านหรือข้าราชการ สามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้	1.081	3.45	ปานกลาง
5. สำนักงานฯ สนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น	0.948	3.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ สำนักงานฯ สนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น มีค่า $\bar{X} = 3.65$ ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม มีค่า $\bar{X} = 3.63$ สำนักงานฯ ได้เปิดโอกาสให้ท่านหรือ ข้าราชการ สามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้ มีค่า $\bar{X} = 3.45$ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ มีค่า $\bar{X} = 3.22$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	S.D.	\bar{X}	แปลผล
1. มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	0.874	3.84	มาก
2. สำนักงานฯ ของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ คู่มือและแบบฟอร์มต่าง ๆ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน	0.866	3.57	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม ทำให้ทำงานสะดวกสบาย	1.123	3.22	ปานกลาง
4. ที่ตั้งของสำนักงานฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อข้าราชการและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องาน	0.764	3.86	มาก
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1.039	3.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ที่ตั้งของสำนักงานฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อข้าราชการและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 3.84$ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่า $\bar{X} = 3.59$ สำนักงานฯ ของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ คู่มือและแบบฟอร์มต่าง ๆ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่า $\bar{X} = 3.57$ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม ทำให้ทำงานสะดวกสบาย มีค่า $\bar{X} = 3.22$ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

จากการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์ ทั้ง 6 ด้าน ผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน ประกอบด้วย บุคลากร จำนวน 5 คน จึงสรุปได้ว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.1 ปัญหาและอุปสรรค

ปริมาณงานที่มีมากไม่สมดุลกับบุคลากรจึงทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พิจารณาจัดสรรมอบหมายงานให้มีความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากร ที่รับผิดชอบกับปริมาณของงานในแต่ละด้าน บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยจึงทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ช้ากว่าที่ควร

1.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

แก้ไขการเรียนรู้งานให้มากขึ้นกว่าเดิม สอบถามและปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มาก่อน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงโดยมุ่งเน้นประเด็นหลัก คือ การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร การวางตัวและจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็น หรือซ้ำซ้อน และควรเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของบุคลากรในการจะดำรงตำแหน่งงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1 ปัญหาและอุปสรรค

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยและระยะเวลาในการทำงานที่สำนักงานแตกต่างกัน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบความสามารถและแข่งขันงานกันในสำนักงาน จึงเกิดการยอมรับนับถือในการทำงานซึ่งกันและกัน

2.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

บุคลากรมีความต้องการหรือมีความอยากได้ในความสำเร็จไม่เท่ากันควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรท่านนั้น วิธีปฏิบัติตน และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นไม่ว่าบุคลากรจะเป็นใคร วัยไหน มีตำแหน่งอะไร บุคลากรก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต่อครอบครัว เสียสละ มีน้ำใจ ไม่

เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และรู้หน้าที่ บทบาทของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.1 ปัญหาและอุปสรรค

งานด้านโครงการและการวางแผนงานอุปสรรคของงานอาจจะเกิดจากบุคคลภายนอกไม่เข้าใจระเบียบงานทางราชการจึงมีความเข้าใจผิด จึงทำให้ความคิดเห็นในระบบงาน ในระบบการวางแผนงานไม่ตรงกัน และลักษณะของงานเป็นการบริการประชาชนจึงมีปัญหาในการสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

3.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

บุคลากรดิ้นรนเพื่อที่จะให้บรรลุซึ่งเป้าหมายใดๆ แล้วหากตั้งใจแล้วไม่สำเร็จบุคลากรนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งๆ ที่ผิดพลาดมาแก้ไข ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเพื่อลดการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติงาน และหัวหน้าหน่วยงานควรให้โอกาสผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 ปัญหาและอุปสรรค

การปฏิบัติงานเฉพาะหน้าให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแต่บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงต่ออาศัยเครือข่ายจึงต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายแต่บางครั้งเครือข่ายก็ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเท่าที่ควรและการประสานงานทำให้จัดการงานไม่ทันในเวลา

4.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

หัวหน้าหน่วยงานควรที่จะมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรของตนในด้านความรับผิดชอบซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.1 ปัญหาและอุปสรรค

หัวหน้าหน่วยงานจะไม่เห็นความสำคัญของงานที่บุคลากรได้รับผิดชอบเท่าที่ควร การเติบโตในหน้าที่การงานจึงยังต้องอาศัยหัวหน้าฝ่ายและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานออกมาตรงตามเป้าหมายที่หัวหน้าหน่วยงานต้องการ

5.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้าหน่วยงาน และมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากรการได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งและหน้าที่การงานนอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.1 ปัญหาและอุปสรรค

สถานที่มีความแออัดเนื่องจากมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก สำนักงานมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานน้อย ไม่เป็นสัดส่วน มีสัตว์เป็นภาชนะนำโรคมักกลิ่นไม่พึงประสงค์ ไม่สะอาดเท่าที่ควรและห้องสุขาไม่เพียงพอต่อบุคลากรและผู้ใช้บริการที่มาติดต่อขอความช่วยเหลือในสำนักงาน

6.2 แนวทางการแก้ไขของปัญหา

สภาพแวดล้อมในการทำงานหน่วยงานต้องมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่คับแคบเกินไป และมีสถานที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการรวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรพอใจและยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสุดกำลังความสามารถ และขอให้มีห้องสุขาใช้เพิ่มสะดวกขึ้นเพราะห้องสุขาที่มีอยู่ต่อบุคลากรในสำนักงานหรือประชาชนที่มาใช้บริการในสำนักงานไม่เพียงพอ

