

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

งานเร่งรัดพัฒนาชนบทในระยะแรก รัฐบาลได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนการ และวิธีดำเนินงานเร่งรัดพัฒนาชนบท โดยจัดทางงบประมาณซื้อ เครื่องจักรกล เอนกประสงค์ที่สร้าง ถนนและแหล่งน้ำได้ เป็นชุดขนาดเล็ก 6 ชุด พร้อมเจ้าหน้าที่ออกไปปฏิบัติงานในท้องที่เร่งด่วนภายในบริเวณ 6 จังหวัด คือ หนองคาย อุดรธานี นครพนม สกลนคร อุบลราชธานี และเลย การบังคับบัญชาและควบคุมหน่วยงานในสนามได้มอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่ละจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง การดำเนินงานเป็นการใช้ เครื่องจักรกลสร้างถนนถาวรใช้ได้ทุกฤดูกาล เข้าไปยังตำบล หมู่บ้านที่ถูกแทรกซึม ช่วยเหลือจัดหาน้ำกินน้ำใช้ มีหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ช่วยรักษาพยาบาลผู้ป่วยไข้ ช่วยเหลือในการเพาะปลูกและขายผลผลิต จนกระทั่งให้มีการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อให้ประชาชนทำมาหากินด้วย เจ้าหน้าที่เร่งรัดพัฒนาชนบทของแต่ละจังหวัดจะดำเนินการช่วยเหลือประชาชนในนามของรัฐบาลไม่เป็นปฏิบัติต่อผู้ใดทั้งสิ้น การดำเนินงานได้ผลดีมาก ประชาชนให้ความร่วมมือและมาร่วมงานด้วยอย่างจริงจัง จึงได้มีการขยายเขตปฏิบัติการเพิ่มขึ้น แต่งานขยายไปได้ตามกำลังงบประมาณที่จำกัดเท่านั้น (สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. 2534 : 17)

ปี พ.ศ. 2508 ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ในด้านเครื่องจักรกล ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านต่าง ๆ มาฝึกสอนให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทย โดยเฉพาะในด้านการใช้และการซ่อมเครื่องจักรกล การก่อสร้างถนนและแหล่งน้ำต่าง ๆ มากมายมูลค่าหลายร้อยล้านบาทสหรัฐ ฯ ทำให้งานเร่งรัดพัฒนาชนบทได้ขยายตัวออกไปอีกมากกว่า 10 จังหวัด

สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท เป็นส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 83 ตอนที่ 8 ลงวันที่ 25 มกราคม 2509 ในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติโดยมติคณะรัฐมนตรีได้มีคำสั่งโอนสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2519 ได้มีการยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง

การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทลงวันที่ 21 มิถุนายน 2510 และได้มีการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2519 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 93 ตอนที่ 58 ลงวันที่ 13 เมษายน 2519 โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้คือ โดยที่งานเร่งรัดพัฒนาชนบทเป็นงานที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องผสมผสานกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และความมั่นคงของชนบท เพื่อให้ประชาชนในชนบทได้รับการช่วยเหลือมากขึ้น ให้ชนะใจประชาชนให้มากและเร็วที่สุด โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ เข้าถึงช่วยเหลือรวมพลังประชาชนในตำบล หมู่บ้าน จึงขยายงานเร่งรัดพัฒนาชนบทโดยปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน โดยมีการจัดตั้งสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดในส่วนภูมิภาคขึ้น (สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. 2534 : 18)

สำหรับราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดตั้ง "ส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท" ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัดในเขตเร่งรัดพัฒนาชนบท โดยกระทรวงมหาดไทยและได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทในระดับภูมิภาค มีฐานะเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่หัวหน้าส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกตำแหน่งหนึ่ง ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการบริหารส่วนจังหวัดใน "ส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท" รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ตั้งแต่เริ่มตั้งสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ปี พ.ศ. 2508 เป็นต้นมา ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ได้แก่ กอง ศูนย์ปฏิบัติการเร่งรัดพัฒนาชนบท
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด
3. ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการและลูกจ้างส่วนท้องถิ่น เหล่านี้ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากงบประมาณของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท หมวดเงินอุดหนุน และการบริหารงานเป็นลักษณะที่ซ้อนทับอยู่กับราชการบริหารส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีมีมติปรับโอนงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการปรับปรุงสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด โดยประหยัด กล่าวคือ จะสามารถเกลี่ยทรัพยากร ทั้งคน และเครื่องจักรกลกระจายจากจังหวัดที่มีอยู่มากไปยังจังหวัดที่มีน้อย คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้ปรับโอนการบริหารงานส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัดมาเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2532 สำนักงบประมาณ ได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำให้

และสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทออกคำสั่งรับโอนลูกจ้างประจำส่วนท้องถิ่นมาบรรจุในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท จังหวัดส่วนภูมิภาคได้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2533 ส่วนข้าราชการนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอนุมัติการรับโอนเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2533 และสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทได้ออกคำสั่งรับโอนข้าราชการสังกัดส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ส่วนภูมิภาคตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2533 เพื่อให้พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทสอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากาลัง 3 ปี รอบที่ 1 (พ.ศ. 2532 - พ.ศ. 2534) สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจึง เสนอขอแก้ไขพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท พ.ศ. 2519 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการใหม่ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ตามที่กระทรวงมหาดไทย เสนอ เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2533 รูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ฉบับนี้ ได้นำมาใช้จนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย 2 รูปแบบ (สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. 2534 : 21) ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ในปัจจุบันการบริหารงานของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทได้แต่งตั้ง เร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด เป็นผู้บริหารงานและมีเจ้าหน้าที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล โดยการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนให้สำเร็จลุล่วง ไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทได้กำหนดไว้ ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงานสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในจังหวัดเดียวเป็นเวลาหลายปี ซึ่งไม่ได้โอนย้ายไปจังหวัดอื่น จึงอาจทำให้เกิดการจำกัดงานในหน้าที่ได้ สำหรับการบริหารงานได้ปรับโอนงานส่วนเร่งรัดพัฒนาชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัดมาเป็นสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาคลักษณะการบริหารงานจึง เปลี่ยนแปลงไป ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ปรับปรุงใหม่ตามกรอบแผนอัตรากาลัง 3 ปี ซึ่งจำเป็นต้องต้องแก้อัตรากาลัง เครื่องจักรกลไปจังหวัดที่ยังมีไม่เพียงพอ การกำหนดกรอบอัตรากาลังส่วนใหญ่จะกำหนดทางด้านคุณวุฒิมากกว่าด้านประสบการณ์ การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนมากได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารราชการเกี่ยวกับ

ตำแหน่งหน้าที่ ฝ่ายปฏิบัติการการแบ่งข้าราชการออกเป็นหลายฝ่าย ทำให้เกิดความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมากขึ้น นอกจากความได้เปรียบเสียเปรียบในเรื่องตำแหน่งและบทบาทในการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มรับราชการในตำแหน่งใด ๆ แล้วก็ตาม จะมีขีดจำกัดของระดับในแต่ละตำแหน่งไม่เหมือนกัน และยังได้รับการวิเคราะห์ตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ต้องอาศัยปริมาณงานที่ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ซึ่งในแต่ละฝ่ายมีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของตำแหน่งต่าง ๆ ระหว่างฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา และฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกลทำให้เกิดความไม่เสมอภาคของข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสถานที่และหน่วยงานเดียวกัน จึงทำให้มองเห็นว่าไม่เป็นผลดีแก่งานของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดโดยส่วนร่วม ดังนั้นโครงการต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ดี จึงจะทำให้งานโครงการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ จากการสรุปปัญหาโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทไม่แล้วเสร็จตามแผนฯ และเป้าหมายที่กำหนดไว้สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องจักรกล ด้านบุคลากร ด้านบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวน่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดด้วยส่วนหนึ่ง

จากสภาพการบริหารงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในแง่สิทธิตำแหน่งบริหารสำคัญ ๆ สิทธิในการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งสามฝ่ายไม่เท่าเทียมกัน และยังเป็นผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย การปฏิบัติงานจะเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นเรื่องจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเรื่องจูงใจในการทำงานมาก ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้ทำการวิจัยซึ่งรับราชการอยู่ในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ที่อยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้าราชการ

2 ลักษณะ คือ ตามตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน และตามประสิทธิภาพการทำงาน เป็นที่สังเกตว่าข้าราชการซึ่งมีความแตกต่างกันดังกล่าวนี้อาจจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งขวัญ

กำลังใจที่แตกต่างกันนี้หากไม่ได้รับความสนใจ และแก้ไขให้มีความสอดคล้องก็อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางความคิด และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาด้วยกำลังใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด เป็นการหาแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ให้เกิดประสิทธิภาพในงานด้านพัฒนาชนบทเพิ่มขึ้น และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงระบบโครงสร้างงานต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะ เป็นประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและวางมาตรการเพื่อลดอัตราการลาออก ขาดงาน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติกับผู้บริหาร
2. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดในเขตภาคอื่น ๆ ต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำกัดขอบเขตของการวิจัยโดยการศึกษาเฉพาะกรณีกุ่ม จากข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายลงมา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 7 จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2536 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 324 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

2.1.1.1 ฝ่ายบริหารและพัฒนา

2.1.1.2 ฝ่ายวิศวกรรมโยธา

2.1.1.3 ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

2.1.2.1 1 - 10 ปี

2.1.2.2 11 - 20 ปี

2.1.2.3 21 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม จะทำการศึกษาระดับขวัญ กำลังใจที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามทฤษฎี "The Motivation Hygien Theory" ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) แบ่งเป็น 10 ด้านคือ

2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ

2.2.3 ความพอใจในตำแหน่งงาน

2.2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.2.8 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2.9 ความพึงพอใจในรายได้

## 2.2.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชนบท นักวิชาการพัฒนาชนบท เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชนบท ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารและพัฒนาและนายช่างโยธา วิศวกรโยธา ช่างโยธาปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมโยธาและนายช่างเครื่องกล ช่างเครื่องกล เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานในฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล
2. สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง หมายถึง สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตรับผิดชอบของศูนย์ฯ กานแพงเพชร รวม 7 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดอุตรดิตถ์ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดสุโขทัย สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดตาก สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดพิจิตร
3. ตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่ข้าราชการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ประกอบด้วย 3 ฝ่ายดังนี้
  - 3.1 ฝ่ายบริหารและพัฒนา
  - 3.2 ฝ่ายวิศวกรรมโยธา
  - 3.3 ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล
4. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท
5. ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้มองเห็นว่ามีความมั่นใจ ตั้งใจ เห็นใจ เต็มใจ เสียสละ กล้าหาญ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามให้ถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ ดังนี้

5.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5.2 ความรู้สึกในการรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5.3 ความพอใจในตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่กฎหมายรองรับ งานสร้างสรรค์ และงานที่ท้าทายให้รับทำ

5.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการยกย่องชมเชยได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

5.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้อุดมสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของตนเอง และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงานคนอื่นและกับผู้บังคับบัญชานับแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในอาชีพ ความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม การได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากโรคภัยไข้เจ็บและปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย

5.8 ความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาการใช้อำนาจความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน

5.9 ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับรายเดือนเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหารล่วงเวลา เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

5.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เช่น สถานที่ทำงานตั้งอยู่มีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอกับการปฏิบัติงาน