

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐกำหนดให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตรา ลูกจ้างประจำที่ว่างลงจากผลการเกษียณอายุ และอัตราว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า หากมาตรการจูงใจให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งว่างจะช่วยให้การลดขนาดกำลังคนภาครัฐตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ เป็นไปตามเป้าหมายได้มากขึ้น สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนภาครัฐลงได้ในระยะยาวและ ยังเป็นการตอบแทนส่วนราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายของ รัฐบาลโดย มีมาตรการจูงใจยุบเลิกตำแหน่งว่าง ดังนี้

1. มาตรการจูงใจที่กำหนดขึ้นต้องไม่ทำให้รัฐรับภาระด้านงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นในระยะยาว
2. มาตรการจูงใจที่กำหนดขึ้นให้ใช้กับส่วนราชการที่ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เป็น ตำแหน่งว่างด้วยความสมัครใจ
3. มาตรการจูงใจที่กำหนดขึ้นต้องเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ โดยส่วนรวมตามภารกิจหลักภายใต้นโยบายและกรอบแผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการ

ผลการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุง รูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผล ให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้าง โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้าง สัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจน การวาง ระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) โดยมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหาร จัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

ต่าง ๆ จึงกำหนดไว้เป็นทางเลือกของการจ้างงานภาครัฐที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีการเข้าและออกงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามภารกิจโดยมีการต่อสัญญาจ้างเป็นลักษณะปีต่อปี และต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบายแผนงานหรือโครงการ โดยให้ความอิสระและยืดหยุ่นแก่ส่วนราชการในการดำเนินการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 11 ระบุว่า "การจ้างพนักงานให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ" ถือได้ว่าเป็นการของจ้างงานแบบมีระยะเวลาสิ้นสุด การทำงานขึ้นอยู่กับผลงานและผลการประเมินค่างาน ซึ่งมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้พนักงานราชการเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะพนักงานราชการรู้สึกขาดขวัญและกำลังใจ และมองว่าถูกเลือกปฏิบัติจากองค์กร เช่น สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ ซึ่งมีความแตกต่างเหลื่อมล้ำกันมาก เมื่อบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานองค์กรจะคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยย่อมไม่ได้ การให้ความสนใจในเรื่องขวัญจึงอาจเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และจะผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขวัญและกำลังใจจึงเปรียบได้กับสุขภาพของมนุษย์ที่ต้องให้การเอาใจใส่ ตรวจตรา วินิจฉัย และดูแลรักษาให้มีขวัญและกำลังใจดีและสูงอยู่เสมอ

ระบบพนักงานราชการมีหลักการใช้ระบบสัญญาจ้างในการบริหารงานลูกจ้างของส่วนราชการตามความจำเป็นในการจ้างงานยุคปัจจุบันที่ต้องการความหลากหลาย ยืดหยุ่น ความคล่องตัวเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยนำมาใช้แทนระบบลูกจ้างประจำหรือภารกิจอื่นตามความจำเป็น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป พนักงานราชการเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง จะได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยดำเนินการจ้างงานตามระบบพนักงานราชการ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือบุคลากรต้องการต่อสัญญาจ้างในระยะยาว รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากความไม่แน่นอนว่าจะได้รับการต่อสัญญาหรือไม่ อีกทั้งรูปแบบการประเมินหรือวิธีการประเมินไม่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานราชการ

นอกจากนี้ การมุ่งที่จะทำให้ตนเองผ่านการประเมินทำให้มองข้ามการสร้างจิตสำนึกระหว่างคน และองค์กร สัมพันธภาพระหว่างคนและองค์กร

ขวัญและกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรและสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม การแสดงออก ซึ่งถ้าองค์กรได้มีการสร้างขวัญที่ดีผู้ปฏิบัติงานก็จะมี การเอาใจใส่ต่องาน ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าองค์กรใดที่มีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีผู้ปฏิบัติงานก็จะมีแรงจูงใจที่ไปกระตุ้นให้เกิดการตั้งใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดการละเลยต่อหน้าที่ที่ไม่เอาใจใส่ต่องานเท่าที่ควร เช่น ถ้าเป็นองค์กรภาครัฐที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ ถ้าข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดการไม่เอาใจใส่ต่องาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ สุดท้ายก็จะไปส่งผลกระทบต่อประเทศเพราะผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภาครัฐมีความสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ

ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องมีไว้เพื่อเป็นแนวทางที่จะสร้างคนในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคีและก่อให้เกิดพลังร่วม สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลกับองค์กร เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาเป็นสิ่งจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ออกมาจะเป็นผลดีกับองค์กร เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอยู่ และปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ อีกด้วย

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน

และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2545) คือ

1. กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย การเสนอแนะนโยบายและแผนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ติดตามประเมินผล

2. กลุ่มนโยบายการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การพัฒนามาตรฐานทางสังคม พัฒนาระบบสวัสดิการสังคม พัฒนาค่านิยมและจิตสำนึกที่เหมาะสมกับสังคมไทย สร้างโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม และการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศและให้บริการข้อมูลเพื่อการพัฒนาสังคม

3. กลุ่มส่งเสริมการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ส่งเสริมศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และประชาสังคม กำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสทางสังคม ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาสังคม ส่งเสริมกลไกทางสังคมและการมีส่วนร่วมของพลเมืองในการพิทักษ์สิทธิและหน้าที่ของประชาชน และบริหารกองทุนและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

ปัจจุบันองค์การภาครัฐประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนปฏิรูปบุคลากรมีความหลากหลาย จำนวนบุคลากรมีสัดส่วนน้อยกว่าปริมาณงาน ต้องทำงานอย่างประหยัด ลดต้นทุนให้มากที่สุด แต่ต้องมีประสิทธิภาพและสนองตอบความพึงพอใจความต้องการของผู้รับบริการอย่างสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา ตรวจสอบดูว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการเสริมสร้างในด้านใดบ้าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเหนืออำนาจต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากขาดคนองค์กรไม่สามารถที่จะทำงานภายใต้ระบบได้ ดังนั้นงานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดการมีขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทักษะ ความรู้เฉพาะด้าน การมีจิตมุ่งบริการ และพร้อมรับกับกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพให้บริการอย่างต่อเนื่อง สอดรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งพนักงานราชการถือได้ว่าเป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีความสำคัญ เป็นตัวขับเคลื่อนขององค์กรไม่น้อยกว่าข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,726 คน แบ่งเป็นส่วนกลาง จำนวน 3,642 คน ส่วนภูมิภาค จำนวน 84 คน ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานราชการส่วนกลาง ซึ่งเกณฑ์ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานราชการที่มีอายุสัญญาจ้างครบ 4 ปี และได้รับการต่อสัญญาจ้าง (ส่วนกลาง) จำนวน 146 คน เนื่องจากการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานราชการมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ความสนใจในเรื่องขวัญและกำลังใจจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และจะเป็นผลผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการดำเนินการในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การส่งเสริมระบบการบริหารราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าประสงค์เพื่อให้ภาคประชาชนและบุคลากร มีความเชื่อมั่นในการบริหารราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้กลยุทธ์ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่าสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เชื่อมโยงได้กับสิ่งที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มต่างๆ เพราะหากบุคลากร ขององค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ส่งผลต่อเนื้อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนฟันเฟืองจักรกลที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสูเป้าหมาย แต่จะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมฟันฝ่าอุปสรรคและทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยสิ่งที่ศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการออกแบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ที่มีอายุสัญญาครบ 4 ปี และได้รับการต่อสัญญาจ้าง ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยังไม่เคยมีการวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของพนักงานราชการที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อค้นหาว่าพนักงานราชการมีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วหาทางที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น เพื่อเป็น

สิ่งจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันความมั่นคงของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ควรจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสม เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ออกมานั้นก็จะเป็นผลดีกับกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

ขอบเขตในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานราชการ ของกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ซึ่งปฏิบัติงานครบ 4 ปี และทำการต่อสัญญาจ้างจำนวน 146 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบในเรื่องสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และองค์ประกอบในเรื่องกายภาพ เพื่อให้พนักงานราชการเกิดความตั้งใจที่จะร่วมมือในการทำงาน สิ่งที่จะตอบได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ ดูได้จากองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. เจตคติที่ดีในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ในทางที่ดีที่มีต่อการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานราชการ การได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการทำงานร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกับพนักงานราชการ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความสามารถในการทำงานร่วมกัน

4. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงาน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของการทำงานในด้านเกี่ยวกับสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว

6. ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพพื้นที่การปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการถูกให้ออก ปลดออก และไล่ออกจากงานที่ปฏิบัติอยู่ สร้างความมั่นใจในการประกอบอาชีพจากงานที่ทำอยู่

7. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนเงินเดือน การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการ

พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง และปฏิบัติงานครบ 4 ปี และได้รับการต่อสัญญาจ้าง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน