

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นให้มีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติและตามมาตรา 282 กำหนดไว้ว่าการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายได้บัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประเทศชาติเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญของหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้มิได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 : 112)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2546 : 1) ถึงแม้ว่าประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการจะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นก็ตาม แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยะนุช เงินกล้า, 2540 : 245)

ในส่วนของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น แรงจูงใจของบุคลากร เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากในการที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงทำให้เกิดการประหยัดและเกิดประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผลของงาน เพราะบุคคลนั้นจะดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยันและตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะวิริยะ ทำให้ผลของงานมากขึ้นและสูงขึ้นในขณะเดียวกันในองค์กรใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็้องค์กรของรัฐหรือองค์กรของเอกชน ถ้าบุคคลไม่มีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของงานจะลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติงานจะเฉื่อยชา และทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำลงในที่สุด (วิลเลียม เดอซาน. 2536 : 80)

แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร ให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

อย่างไรก็ตาม การใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษา ค้นหา กระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานได้มีแรงจูงใจในทางที่เหมาะสม รวมถึงโอกาสแสดงและพัฒนาความสามารถตรงตามศักยภาพที่พนักงานมีอยู่ ไม่ว่าจะผู้ปฏิบัติจะอยู่ในอาชีพใด หรือปฏิบัติงานในองค์กรใดในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กร มีส่วน ในการสร้าง กฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงาน โดยใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarian Leadership) ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แตกต่างผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ซึ่งจากการศึกษาอิทธิพลของ

พฤติกรรมการบริหารงานของ ผู้บริหารต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานในองค์กร ได้
 ข้อเสนอแนะที่ขอรับร่วมกันประการหนึ่งว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานให้ได้ผลดีเป็นผล
 มาจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของงานหรือ
 ความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (สมาคมพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่. 2550 : 15)

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะที่
 ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ
 เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพ
 การทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ตลอดจน
 ปัจจัยทางด้านสถานะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพ
 เท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2551 : 29)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะ
 จากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด 7 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุ
 พนม. 2553 : 2) ได้ดำเนินการตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ นับตั้งแต่พนักงานส่วนตำบลได้
 ปฏิบัติหน้าที่มาได้พบกับปัญหาและอุปสรรค อาทิ การไม่ได้รับความเป็นธรรม การยอมรับใน
 สังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ รวมทั้งความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ปฏิบัติ
 หน้าที่หน้าที่ จนต้องถูกลงโทษทางวินัยจำนวนมาก (สมาคมพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
 เชียงใหม่. 2550 : 15) และจากการปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ยังพบว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วน
 ตำบล นอกจากนี้เมื่อเกิดกรณีพิพาท การสอบสวน หรือ การตรวจสอบจากหน่วยงานของภาครัฐ
 ต่าง ๆ โดยส่วนมากเมื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้อง พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานจะเป็น
 ผู้รับผิดชอบเอง

จากเหตุการณ์ดังกล่าวมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
 อย่างยิ่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจมีผลกระทบต่อความจงรักภักดี
 ต่อองค์กร ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในองค์กร รวมถึงมี
 ผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความคิด
 สร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาใน
 ฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัด
 นครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. เนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 207 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม, 2553 : 25)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 137 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727)

3. พื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง

4. ระยะเวลาในการศึกษา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2554

5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ประเภทบุคลากร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

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

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

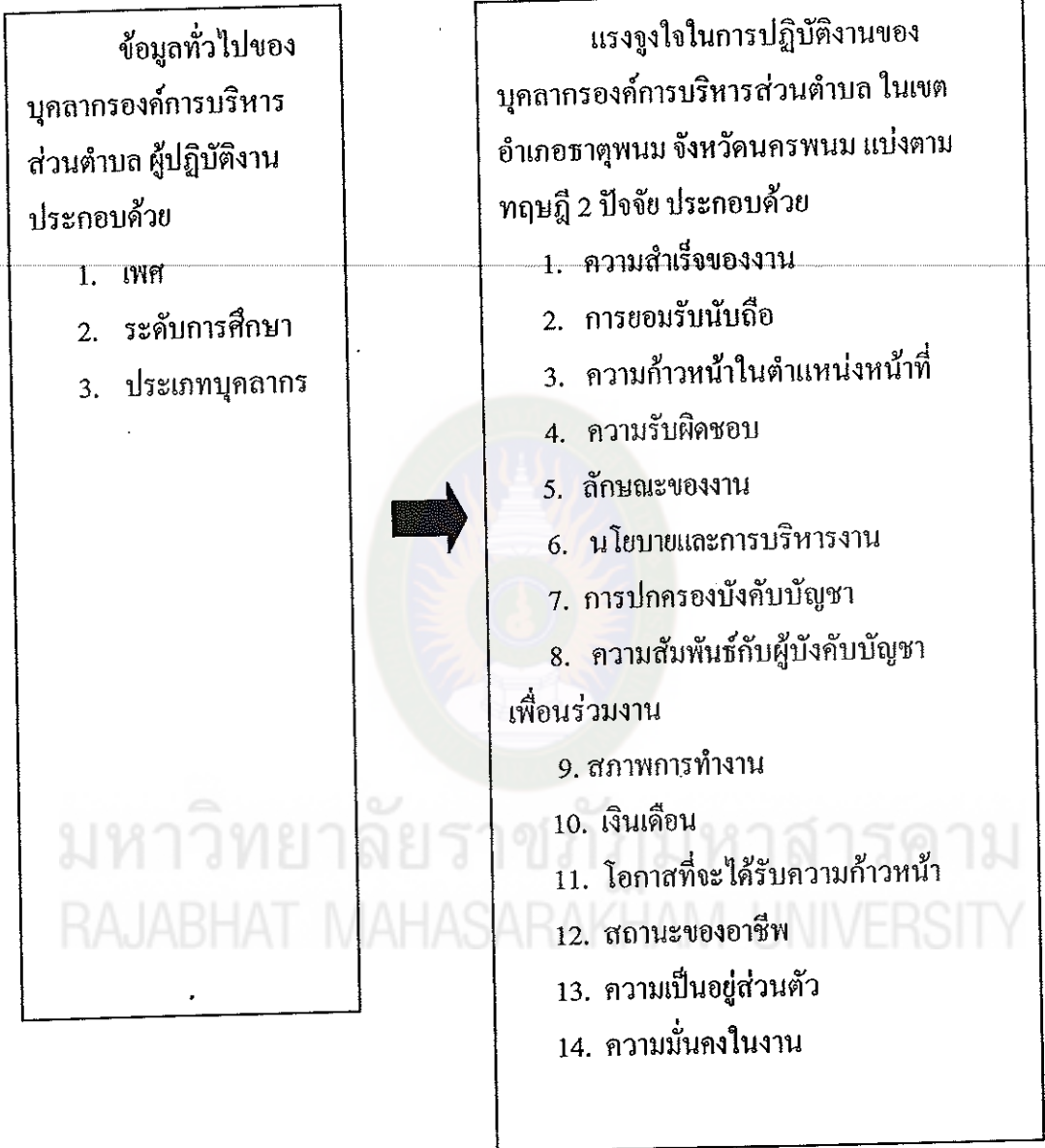
กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ดำเนินการศึกษาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) โดยนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 14 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษากันคว่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษากำหนดนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลอุ่มหมี่ องค์กรบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบลแสนพัน องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดฉิม องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาถ่อน และองค์กรบริหารส่วนตำบลโพนแพง
2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำใน องค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำ จากเงินงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้ หมายถึง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเกษตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าส่วนการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หัวหน้าส่วนโยธา ช่าง/นายช่างโยธา ช่าง/นายช่างสำรวจ
4. พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยบุคลากร ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บ

รายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยช่าง/นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่าง/นายช่างสำรวจ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอชานุมาน จังหวัดนครพนม

6. ความสำเร็จของงาน หมายถึง สำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทัศนคติ ทัศนคติในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและของตนเอง

7. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและเสนอแนะที่ประชุม ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

8. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเที่ยงธรรม ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมศึกษาปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพ

9. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนด ได้รับมอบอำนาจการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพการจัดสัใจ การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่

10. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบจ่ายชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ

11. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน แนวทางการปฏิบัติงานง่ายต่อการปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชารวบรวมการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สายงานบังคับบัญชา มีความชัดเจน

12. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน

13. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับพนักงาน มีการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

14. สภาพการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ อาคารสถานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ

15. เงินเดือน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

16. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

17. สถานะของอาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคง ตำแหน่งปัจจุบันได้รับการยอมรับ อาชีพปัจจุบันมีความมั่นคง

18. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจสถานภาพส่วนตัวของพนักงาน ก่อนมอบหมายงาน การจัดสวัสดิการให้พนักงานของหน่วยงาน เช่น บ้านพัก และค่ารักษาพยาบาล

19. ความมั่นคงในงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ การสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงิน โบนัส ประจำปี ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY