

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถาบันทางการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของสถาบันเหล่านั้นมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ในการเพิ่มจำนวนของสถาบันดังกล่าวทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้องและการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงความคิดเห็นหรือสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวหากมองในส่วนของกระบวนการบริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากเหตุผลข้างต้นทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้านการบริหารขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีผู้คิดแนวทางด้านการบริหารขึ้นหลายแนวทาง ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ไม่มีผู้นิยมใช้และไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ละมุล บุตรา, 2552 : 1)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

จากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ที่ผ่านมามีปรากฏว่า ยังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์ที่ถือฤ ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิด ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2541 : 29) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม เป็นอีก ส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลโดยมีทั้งหมดจำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล โพธารวม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารวม องค์การบริหารส่วนตำบลโพธารวม องค์การ บริหารส่วนตำบลนาโหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ในปี พ.ศ. 2552 มีอัตราการย้ายเข้า – ออก ของพนักงาน ส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม จำนวน 15 คน นอกจากนี้ยังมีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน จำนวน 6 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด นครพนม. 2552 : 3-7) แต่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารวม จังหวัดนครพนม ยังไม่เคยวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด และโดยการสัมภาษณ์ท้องถิ่นอำเภอโพธารวม ณ ศูนย์ ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่นอำเภอโพธารวม เมื่อวันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2553 พบว่า การ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเมื่อเกิดกรณีพิพาท การสอบสวน หรือการ ตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐ กรณีพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องส่วนมากพนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่ถูกลงโทษ

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนดที่ อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาใน ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ได้มีการดำเนินการหรือการกระตุ้นการทำงานสำหรับพนักงานส่วนตำบล

อย่างไร เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจําแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

#### 1. เนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดเนื้อหาในการศึกษาพัฒนาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน บุภาพร บุภาพศ. 2550 : 256-258) จำนวน 14 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 1.4 มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
- 1.6 เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
- 1.7 การเติบโตทางวิชาชีพ
- 1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 1.9 สถานภาพของอาชีพ
- 1.10 นโยบายและการบริหาร
- 1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 1.14 การนิเทศงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 201 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ โพนสวรรค์. 2553 : 5)

### 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

## 3. ระยะเวลาการศึกษา

ระหว่างวันที่ 1 - 30 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2553

## 4. พื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

### 4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์

- 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก
- 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน
- 4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาใน
- 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น
- 4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ
- 4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

## 5. ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 ระดับการศึกษา
- 5.1.3 ตำแหน่งงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ซึ่งพัฒนาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

- 5.2.1 ความสำเร็จของงาน
- 5.2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 5.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5.2.4 มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ
- 5.2.5 ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
- 5.2.6 เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
- 5.2.7 การเติบโตทางวิชาชีพ
- 5.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 5.2.9 สถานภาพของอาชีพ
- 5.2.10 นโยบายและการบริหาร
- 5.2.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.2.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

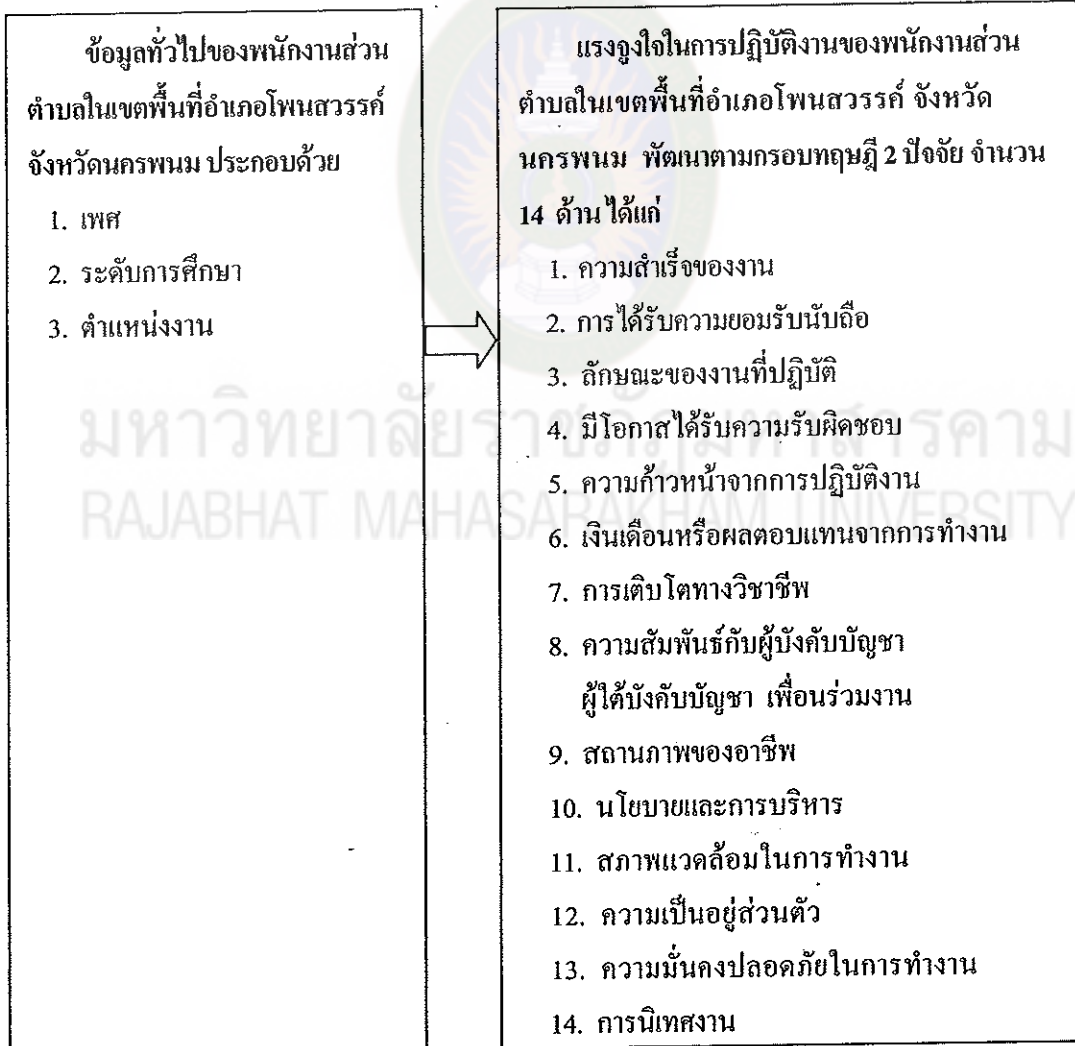
5.2.14 การนิเทศงาน

### กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาพัฒนาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256-258) จำนวน 14 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาห้วยบ่อ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้คือ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การนิเทศงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ

การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้อาจความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ให้ความสำคัญและชมเชยเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งสู่ความสำเร็จ

มีโอกาสดั้ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับควมสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ด้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสดั้จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง เงินเดือนที่ด้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ด้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

การเติบโตทางวิชาชีพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสสร้างสรรค้งานมากขึ้น มั่นใจ ภูมิใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ด้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้ด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

สถานภาพของอาชีพ หมายถึง การด้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างดี มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การ ด้แก่ นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงาน การสั่งการและการมอบหมายงานมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ทำงาน ด้แก่ อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก



ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา สภาพบ้านพักที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัย เหมาะแก่การพักอาศัย มีสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

การนิเทศงาน หมายถึง การให้คำแนะนำ การติดตาม ช่วยเหลือในการทำงานรวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

### ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อประกอบการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY