

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังของประชาชนในท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรต่าง ๆ ในชนบท จึงน่าจะรู้ปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน และเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และจัดการทรัพยากรและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีอิสระและคล่องตัวมากขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2536 : 279)

องค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 170)

1. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยรวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท
2. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยรวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีเจตนารมณ์ ดังนี้ (กองราชการส่วนตำบล. 2539 : 43)

2.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาภายในตำบล และตอบสนองความต้องการของประชาชน อำนาจที่รัฐมอบให้ต้องมีขอบเขตตามที่รัฐกำหนด

2.2 เปิดโอกาสให้หน่วยบริหารราชการท้องถิ่น ปกครองตนเอง ทำหน้าที่และกิจกรรมเพื่อพัฒนาและบริหารตามสมควร ให้มีการปกครองที่เข้มแข็งเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล รัฐบาลกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้หลายทางรวมทั้งเงินอุดหนุน

2.3 เพื่อเสริมสร้างแนวคิดประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้มีกระบวนการสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการเลือกตั้ง มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายสภากับฝ่ายบริหาร และที่สำคัญส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่าง กว้างขวางในการเสนอแก้ปัญหา รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวด เงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการ กำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึง อำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้ เป็นไป ตามแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานของ ตำแหน่งและอัตรากำลัง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และ จัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ความ ต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย โดยมาตรฐาน จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด โครงสร้างอัตรากำลังเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน ให้คำนึงถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มี สัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ; เรื่อง กำหนด มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและความพึงพอใจให้กับพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น  
และเงินค่าจ้าง ได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษ  
อีกก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความพึง  
พอใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ  
ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น  
พนักงานส่วนท้องถิ่น และ ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็น  
ที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย  
เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่  
กรณี ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมี  
คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น  
การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน  
มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ  
ราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง  
เป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่  
พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ  
ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร  
จัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้  
ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น ได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้  
ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูน  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิด  
ประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ

และ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ; เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นความพึงพอใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นความพึงพอใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำหายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับ โอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนและต่อผู้อื่น ความพึงพอใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร ที่มีสายงานบริหารสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนมีภารกิจที่สำคัญคือ การให้บริการแก่ชุมชนสังคมทุกๆด้าน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนโดยส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมกันนั้นล้วนแล้วต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ด้วยสาเหตุอาจเกิดจากคน หรือผู้ปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณของรัฐ ไม่สอดคล้องกัน หรือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนซึ่งมีจำนวนมาก อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง และเรื่องของการใช้อำนาจที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ยังขาดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และคิดว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการมอบหมายหน้าที่การงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบางตำแหน่งต้องรับ

ภาระหน้าที่ที่หนักมาก ส่วนบางตำแหน่งไม่มีงานให้ปฏิบัติ หรือในบางครั้งการปฏิบัติงานยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของคนที่ศึกษามา อีกทั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ยังมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือการให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย ขาดการพัฒนา และขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า (องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม. 2554 : 10)

เนื่องจากระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย รวมถึงการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามาจากการเลือกตั้งจากประชาชนที่ดำรงตำแหน่งวาระคราวละ 4 ปี เป็นผลทำให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด จนบางครั้งนโยบายการบริหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องดำเนินให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ต่อหน่วยงาน องค์กร และต่อประชาชนที่ใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด

## วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาเรื่องนี้ไว้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำ

ปัจจัยจูงใจเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 76 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

4.1.1 เพศ

4.1.2 อายุ

4.1.3 ระดับการศึกษา

4.1.4 ประเภทของบุคลากร

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวคิดทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4) ความรับผิดชอบ

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร

2) การปกครองบังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ระหว่างเดือนมิถุนายน 2554 – มีนาคม 2555

กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งกล่าวถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังแผนภาพที่ 1

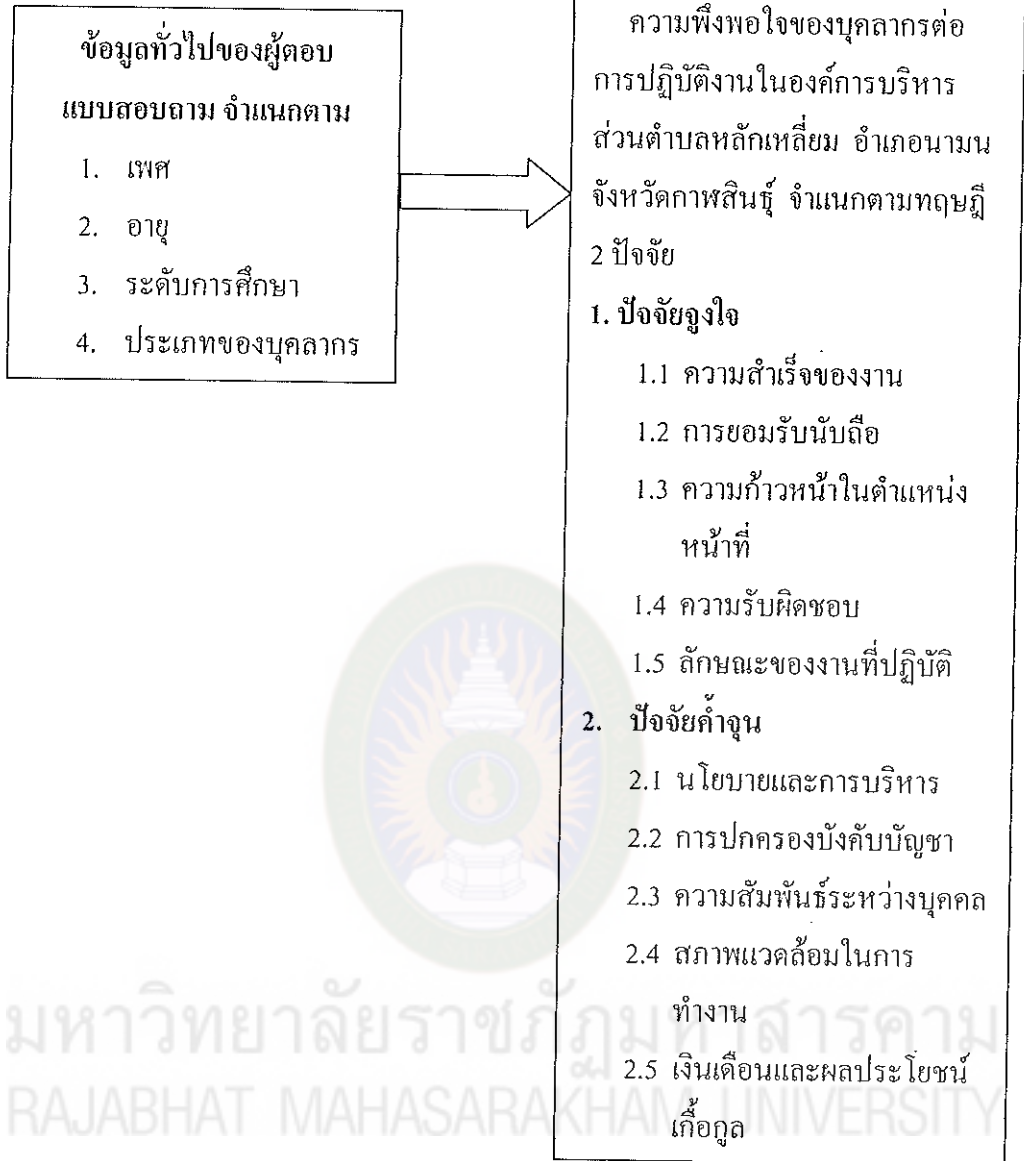


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหล็ก อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดคำนิยามศัพท์สำหรับการศึกษาไว้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ในการศึกษาี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างชั่วคราว และหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อความพึงพอใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อ ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 ปัจจัยคือ

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

3.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยอมรับเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานปฏิบัติ

3.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรมได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา

3.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

3.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน ย่อยต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการสั่งการและมอบหมายงานที่ชัดเจน

3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ให้อิสระในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

## ประโยชน์การศึกษา

ทำให้ทราบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY