

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์การที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์การดังกล่าวต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตยไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา การตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงานแต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของราชการบริหารส่วนกลาง (วุฒิสาร ตันไชย, 2552 : 7) บทบาทหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตกอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่หลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ ทั้งนี้รัฐจะกำกับดูแลได้เท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศ นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารจัดการของตนเองแล้วรัฐธรรมนูญ ฉบับดังกล่าวยังส่งผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอน ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน

บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยตรง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน และแนวทางการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ การถ่ายโอนภารกิจ และบุคลากรตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความต้องการให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเองตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะ. 2546 : 1-2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจจากราชการภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาการบริหารจัดการด้านบุคคลให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากข้อจำกัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคล ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะมีเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนบุคลากรจากภาครัฐ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดพี่น้องประชาชนมากที่สุด สามารถรับทราบปัญหา ความต้องการของพี่น้องประชาชนและเข้าไปดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่พี่น้องประชาชน โดยมีภารกิจหลักคือการจัดระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อประโยชน์ประชาชนในท้องถิ่นของตน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง โดยรัฐจะ

ทำหน้าที่กำกับดูแลเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ประเทศและประชาชน ในการบรรลุเจตนารมณ์ของการพัฒนาประเทศส่วนหนึ่งนั้น ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันให้การบริหารและการบริการสาธารณะส่งผลถึง พี่น้องประชาชน และดำเนินการให้ภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ. 2555 : 91)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกระจาย อำนาจการปกครอง การบริหาร และการตัดสินใจของรัฐบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่ ประชาชนในพื้นที่ระดับตำบล เพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชน ได้เรียนรู้ได้แก้ไขปัญหา และ สนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมทางด้านการปกครอง การบริหาร ที่เรียกว่า การปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือ มีสมาชิกสภาและผู้บริหาร ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในตำบล มีการบริหารงาน โดยให้ประชาชนเข้าไป มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตัดสินใจ กำหนดทิศทาง และวางแผนพัฒนาตำบล กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงาน ก็ย่อมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นระดับตำบลตรง เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธา ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลของตน

การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ถือเป็นว่า ส่วนหนึ่งของระบบในการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่ สำคัญขององค์กร เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานหนึ่งที่สำคัญที่ขาดมิได้ในการ บริหารองค์กร หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพ ในการทำงาน หรือไม่สามรถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารองค์กรก็ไม่สามารถที่จะบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญการบริหารงาน บุคคลเป็นความจำเป็นต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งหลักการที่สำคัญ ในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรก็คือ ความพยายามที่จะดึงดูดใจคนที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ และนอกจากนี้คือจำเป็นต้องมีการรักษาทรัพยากรบุคคล

เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์กร อยู่ตลอดเวลา (อรทัย ก๊กผลและสุมาลย์ ชาวานา. 2550 : 1) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งในระบบการปกครองท้องถิ่นด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ขณะที่ ในอีกด้านหนึ่ง ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้ พิจารณาจากศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้โดยอิสระขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็จำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดีและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (วสันต์ เหลืองประภัสร์. 2547 : 1)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการทั้งในแง่ของโครงสร้าง ระบบการบริหารและกระบวนการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นแต่ละแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลจากพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ในเรื่อง คือ 1) การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ปัญหาในเรื่องความไม่เป็นเอกภาพในการสอบ การจัดสอบกันเองเปิดโอกาสให้เกิดความไม่โปร่งใส เช่น การเล่นพรรคเล่นพวก การทุจริตการสอบการใช้อิทธิพล เช่น การแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือก/ คัดเลือก และกรรมการสัมภาษณ์ เป็นต้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง/ระดับในสายปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กทำได้ยาก

เนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่จะรองรับ โดยเฉพาะยิ่งกรณีของพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติการ ไปสู่ตำแหน่งในสายบริหารทำได้ยาก การให้อำนาจแก่ผู้บริหารมากเกินไปในการใช้อำนาจ คุณพินิจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ ขาดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประเมิน และอาจเกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมและเกิดการเล่นพรรคเล่นพวกขึ้นได้ 3) การโอนย้ายขาด ความคล่องตัวในการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล บางครั้งพนักงานส่วนตำบลถูกกลั่นแกล้ง จากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการไม่ยินยอมให้โอนย้ายส่งผลให้พนักงาน ส่วนตำบลไม่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ 4) โครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในเรื่องของอัตราเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระการครองชีพ ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นผลทำให้ขาดแรงจูงใจ ในการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับท้องถิ่น 5) การพัฒนาบุคลากร มีข้อจำกัดในเรื่องของบุคลากร งบประมาณ ตลอดจนศักยภาพของท้องถิ่นเอง ขาดความเป็น อิสระจากส่วนกลางไม่มีหน่วยงานรองรับและทำหน้าที่เฉพาะในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นโดยตรง ทำให้การดำเนินการที่ผ่านเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีเอกภาพทำให้ หลายต่อหลาย โครงการ และการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพให้แก่บุคลากรท้องถิ่น ที่ผ่านมาไม่ได้ผลเท่าที่ควร และ 6) กระบวนการทางวินัยและอุทธรณ์ พนักงานส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจใน เรื่องการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ อันเป็นเหตุให้มีการดำเนินการทางวินัยไม่เป็นไปตามระเบียบและส่งผลให้มีปัญหาในเรื่องผลของคำสั่งลงโทษ ทางวินัยว่ามีผลหรือไม่ ผู้บริหารมีอำนาจมากเกินไปอันเป็นเหตุให้เกิดความไม่เป็นธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมโหสถ จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจะทำการวิจัยว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร ตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ ประกอบการวางแผนปรับปรุงกระบวนการบริหารงานและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 45-49) ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และ ปัจจัยค่าจูง 9 ประการ เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

1.2.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 สถานะของอาชีพ

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

1.2.6 สภาพการทำงาน

1.2.7 ความเป็นส่วนตัว

1.2.8 ความมั่นคงในงาน

1.2.9 การปกครองบังคับบัญชา

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน จาก 8 องค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 190 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) และการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย องค์การบริหารส่วนตำบลหมู่ม่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย และองค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2556

#### 5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่คุณลักษณะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 ระดับการศึกษา
- 5.1.3 ตำแหน่งงาน
- 5.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 5.1.5 รายได้

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้น ตามทฤษฎีของเฟรดเคอร์ริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) 14 ด้าน ได้แก่

- 5.2.1 ความสำเร็จของงาน
- 5.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 5.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5.2.4 ความรับผิดชอบ
- 5.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 5.2.6 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- 5.2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 5.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 5.2.9 สถานะของอาชีพ
- 5.2.10 นโยบายและการบริหารงาน
- 5.2.11 สภาพการทำงาน
- 5.2.12 ความเป็นส่วนตัว
- 5.2.13 ความมั่นคงในงาน
- 5.2.14 การปกครองบังคับบัญชา



## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำศัพท์เฉพาะ หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนเกิดความพอใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการให้โอกาส การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ สอดคล้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยมีความรู้ความสามารถและความสนใจใฝ่รู้ในงานที่ปฏิบัติ มีอิสระในการตัดสินใจรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา งานอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หน่วยงานมีความเป็นธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับปรุงตำแหน่งหรือโยกย้ายตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม

1.6 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงาน และเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพการณ์ ปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม

1.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น และได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุง ตำแหน่งหรือโยกย้ายตำแหน่งที่ก้าวหน้ากว่าเดิม

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ความสามัคคีในองค์กร การช่วยเหลือ ความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.9 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี สามารถนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูล และมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้

1.10 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้พนักงานปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การกำกับดูแล การควบคุม และเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา

1.11 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.12 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง การทำงานทำให้ครอบครัวอบอุ่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น บ้าน รถยนต์ และมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมกับครอบครัวในวันหยุด

1.13 ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ยั่งยืนองค์กรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสจะถูกโยกย้ายยากมาก

1.14 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม มีความยุติธรรม มีภาวะผู้นำ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำ และเปิดโอกาสให้เข้าพบได้สะดวกเป็นกันเอง

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

3. อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง อำเภอหนึ่งในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ 40 กิโลเมตร มีขนาดพื้นที่ 465 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอภูพานและอำเภอกุฉินาร จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอนามน ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง  
ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง และอำเภอก้ามวง

4. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่  
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ องค์การ  
บริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลวง องค์การบริหารส่วนตำบล  
ผาเสวย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลหม่มน องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลมหาไชย และองค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล

5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ  
พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถ  
ใช้เป็นข้อมูล เพื่อประกอบการนำเสนอผู้บริหารในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ และตอบสนองความต้องการ  
ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. เพื่อให้ผู้สนใจใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อต่อยอดสาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ต่อไป