

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันบริบททางสังคมและการเมืองได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ไร้พรมแดน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม กระแสที่สำคัญทางการเมือง ได้แก่ กระแสอุดมการณ์ประชาธิปไตยตามแนวความคิดการจักรเย็บโลกใหม่ได้เป็นที่แพร่หลายไปในนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทย ซึ่งกระแสดังกล่าวก่อให้เกิดความตื่นตัวและมีการเคลื่อนไหว เพื่อประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบมาอย่างต่อเนื่อง โดยประเทศที่มีการปกครองแบบอุดมการณ์ประชาธิปไตยทั้งหลายได้ให้ความสำคัญกับการปกครองตนเองหรือการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government) เป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นสัญลักษณ์อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวเกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้ โดยรัฐบาลกลางจะมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลกลางถือว่าเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะทำให้มีนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจช่วยลดการติดขัดของการดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ส่วนกลาง ช่วยปรับปรุงและเร่งการดำเนินการของรัฐรวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่มดำเนินการใหม่ ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์. 2545 : 1)

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2540 : 19)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 มาตรา 281 บัญญัติให้รัฐต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดให้บริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่และท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเอง ได้ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติและมาตรา 282 บัญญัติไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นล่าสุดเป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจของรัฐให้สอดคล้องและสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนรู้จักคิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวม (ฉลาด ขามช่วง. 2542 : 22) จึงกล่าวได้ว่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political participation) หรือที่เรียกว่าปกครองตนเอง (Local self government) ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต. 2533 : 5)

แต่ตามสภาพความเป็นจริง ถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้อง ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นก็ตาม แต่การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2546 : 245)

..... ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับว่าการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์กรจะต้องมีใจรักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านงานต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคง และเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 : 9)

..... การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพ เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรทุ่มเท เวลาในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นอดุสาหะวีริยะ ทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพ หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เลื่อยชาลงได้และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง

..... ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะให้สมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะใช้ความสามารถที่จะทำงานอันนั้นได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บวรวัฒนา. 2547 : 90) และอีกประการหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายกระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และในการทำงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่

..... จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ของ มนัส บุญวงษ์ (2527 : 7) พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การบริการ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่ง

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจหรือสร้างความสามัคคีในองค์การทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์และไหวพริบก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพในหลาย ๆ ด้าน เช่น มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะได้รับแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์กร

จากผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : 73) ที่ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะสายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าในระดับล่าช้า และมีระยะเวลาในการครองตำแหน่งนานทำให้พนักงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่ำ

จากผลการวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไปการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการนโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไปและอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวถือว่า มีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลและน่าจะได้ทำการวิจัยแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มี 15 แห่ง ซึ่งในปี พ.ศ. 2551 ตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนกันยายน 2551 มีอัตราการย้ายเข้า – ออกของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม รวมเป็นจำนวน 22 คน นอกจากนี้ยังมีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและสาขางาน จำนวน 12 คน และมีอัตราการโอนย้ายเข้า – ออกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม, 2551 : 18) ครอบคลุมพื้นที่ 723 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 104,312 คน (สำนักงานทะเบียนอำเภอบรบือ, 2551 : 27) ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรแล้วพนักงาน 1 คน ต้องปฏิบัติงาน ต่อประชากร 285 คน ถือได้ว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในงานค่อนข้างหนัก ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้ แต่ถ้าพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา และกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยงใจและปัจจัยค่าจุนของเฟรดเคอร์ริก เฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 100 - 104) ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
 - 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
 - 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.1.5 ด้านลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.2 ปัจจัยค่าจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe benefit)

2. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 167 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเบรบือ. 2551 : 29)

3. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727) โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 118 คน

4. ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2551

5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

5.1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

2) ปวส.

3)ปริญญาตรีขึ้นไป

5.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) 1 - 3 ปี

2) 4 - 6 ปี

3) 7 ปีขึ้นไป

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอ์สเบอร์ก ดั่งนี้ (Herzberg, Banard and Synderman. 1959 : 113 - 115)

5.2.1 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงาน

5.2.2 ปัจจัยด้านจุน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ในการวิจัยนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 15 แห่ง ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

2. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัย 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก ดังนี้

3.1 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

3.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

3.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3.1.5 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

3.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการบริหารของหน่วยงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติสายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการตั้งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีอิริยาศภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้ ลักษณะสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

3.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

3.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้และสิ่งที่ได้รับของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยจะใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามและเป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้