

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและลบต่อหลายๆ ประเทศและประเทศไทยนับเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบทางสังคมและการเมืองที่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ไร้พรมแดน ซึ่งส่งผลกระทบทางการเมือง ได้แก่ กระแสอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่แพร่หลายไปนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย ซึ่งกระแสดังกล่าวก่อให้เกิดการตื่นตัวและมีการเคลื่อนไหว เพื่อประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบมาอย่างต่อเนื่อง โดยประเทศที่มีการปกครองแบบอุดมการณ์ประชาธิปไตยทั้งหลายได้ให้ความสำคัญกับการปกครองตนเองหรือการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local government) เป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นสัญลักษณ์อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวเกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้โดยรัฐบาลกลางจะมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเอง สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลกลางถือว่าเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะทำให้มีนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจช่วยลดการติดขัดของการดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ส่วนกลาง ช่วยการปรับปรุงและเร่งการดำเนินการของรัฐรวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่มดำเนินการใหม่ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์, 2545 : 1)

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ดังนั้นการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักของการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควร

มีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ การกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย (โกวิท พวงงาม, 2550 : 3)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เองตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่และในท้องถิ่นใดที่มีการปกครองตนเอง ได้ยอมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติและมาตรา 282 บัญญัติไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีลักษณะ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มาจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเป็นผู้บริหาร มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีเขตรับผิดชอบ คือ เขตพื้นที่ทั้งจังหวัด มีความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของรัฐบาลกลางตามระบบทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization Theory) (อุปกรณ ติเสมอ, 2547 : 1)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการ ซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นๆ ทำหน้าที่

เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับว่าการทำงานในองค์กรต่างๆ นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่างๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นๆ และบุคลากรจะใช้ความสามารถที่จะทำงานอันนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน (พิทยา บวรวัฒนา. 2547 : 90) และอีกประการหนึ่ง คือแรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายกระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และในการทำงานใดๆ นำไปสู่การแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่ ปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546 : 9)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่รับผิดชอบพื้นที่ทั้งจังหวัดนครพนม ภายใต้การบริหารงานของนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง มีรองนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกสองคน และเลขานุการห้าคน ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมแต่งตั้งมาช่วยเหลือในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 30 คน ทั้งนี้ มีหน่วยงานปฏิบัติราชการตามนโยบายของนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครพนม จำนวน 1 สำนัก คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 5 กอง คือ กองกิจการ
 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
 ศาสนาและวัฒนธรรม และอีก 1 หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายใน
 ขอบเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 พ.ศ. 2540 รวมทั้งบรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค
 อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้
 ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของ
 ตนเอง ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 195 คน จำแนกเป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 นครพนม จำนวน 1 คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 2 คน หัวหน้า
 ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักและหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) จำนวน 7 คน
 ข้าราชการตำแหน่งสายบริหาร (หัวหน้าฝ่าย) จำนวน 22 คน ข้าราชการตำแหน่งสายปฏิบัติ
 จำนวน 163 คน ภารกิจหลัก คือ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นด้านการพัฒนา
 สร้างความเจริญทั้งทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาการเมือง
 การปกครอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบสังคมชนบทโดยตรง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม.
 2552 : 7)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตจังหวัด
 นครพนมทั้งหมด และเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้มีปริมาณงานใน
 ความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีมาก ขณะที่มืออัตรากำลัง
 ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีน้อยไม่เพียงพอทำให้ข้าราชการแต่ละคน
 ต้องรับผิดชอบต่องานค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการ
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในจังหวัด
 นครพนมและไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ต้องการเท่าที่ควร

จากประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนักบริหารงานนโยบาย
 และแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เพื่อให้ทราบถึง
 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม และ

เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกข้าราชการตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา และกรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 100-104) อ้างอิงใน กนกพร แสงไกร (2553 : 37-38) ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
- 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

- 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
- 1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe benefit)

2. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 195 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. 2552 : 8)

3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 132 คน

4. ตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกเป็น

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 อายุ
- 4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก 10 ด้าน

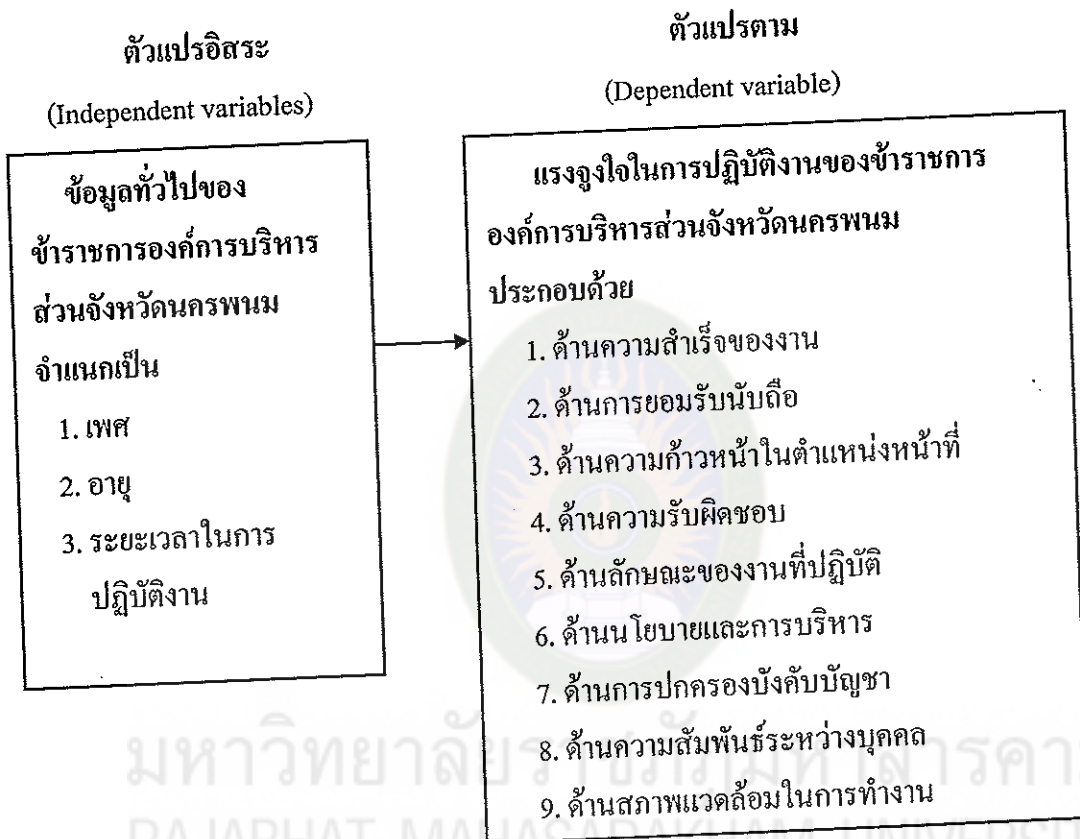
- 4.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 4.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 4.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 4.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

5. ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการดำเนินการภายในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่งผลให้ใช้ข้อความในแบบสอบถามเกิดการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
อื่นๆ ขึ้นไป

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถ
รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จใน
งานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและยอมรับข้อเสนอแนะของงานที่เสนอใน
ที่ประชุม ตลอดจนการได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ดังนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่
สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมี
ความเป็นธรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้รับความชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณ
งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุ
ตามเป้าหมาย

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูน
ประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบถ่าย
ชัดเจนตรงกับความรู้อาสาสมัคร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ นโยบายมี
ความชัดเจน การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนในการสั่งการ
ของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การกระจายและ
การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบายการทำงาน

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ให้โอกาส
ปรีชาญาณได้ มีบรรยากาศนุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทั้งในด้านการงานส่วนตัวความสามารถในด้านการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

10. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ รายได้และสิ่งที่ได้รับของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในการศึกษารั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

ประโยชน์การศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูล ในการนำเสนอเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมต่อไป