

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวให้ความสำคัญในหลักการกระจายอำนาจการปกครองลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเท่าเทียมกันทางโอกาสทำให้เกิดกฎเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพื้นที่มีกลยุทธ์และความหลากหลายทางด้านการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่าง เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร และปัญหาความต้องการ การแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงเพราะสามารถทราบถึงสภาพดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

ในส่วนของการบริหารงานในองค์กรนั้นการที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในการที่จะได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติงานจะเลื่อยล้าลงทุกทีและทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงที่สุดในที่สุด

การตั้งใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน คือ การบริหารงานแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคล และภาพรวมขององค์กรที่เป็นรูปธรรม ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริงซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานนี้เป็นระบบที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรในทุกๆ ด้านโดยตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่องตั้งแต่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 3) การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการที่แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดีอันนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ซึ่งความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงานเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544 : 120)

ถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ ได้ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ แต่ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ยังไม่เคยวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์อยู่ในระดับใด และบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ที่มีคุณลักษณะทั่วไปต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหามา เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสริมสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อบริการประชาชนต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

## สมมติฐานการศึกษา

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา  
การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

### 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 83 คน (เทศบาลตำบลคูกาสิงห์. 2552 : 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 70 คน โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

### 3. ด้านพื้นที่ของการศึกษา

เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

### 4. ด้านระยะเวลาของการศึกษา

การดำเนินการศึกษานี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน  
กันยายน 2553

### 5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษานี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของ  
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 สถานะของบุคลากร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย  
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างถึงใน  
ละมุด บุตรา. 2552 : 6-7) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

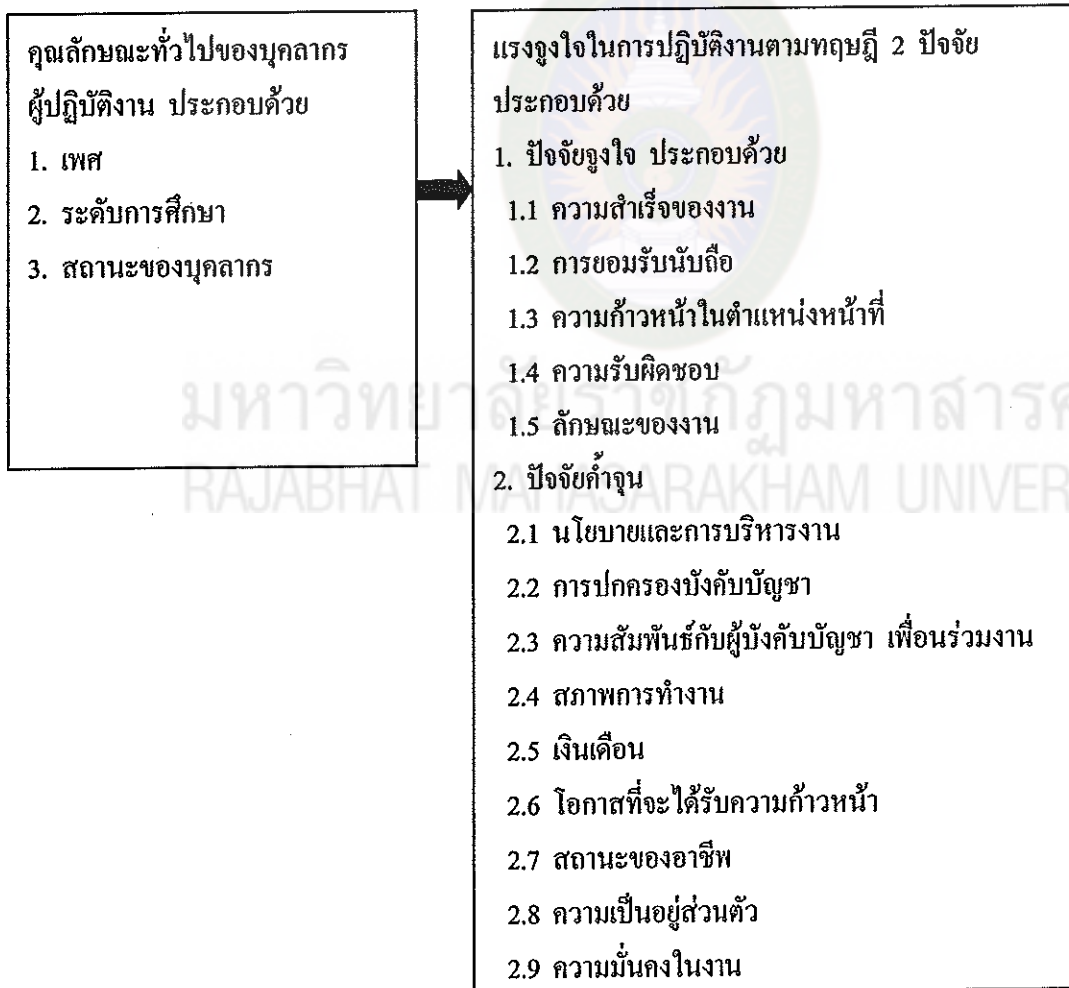
- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการศึกษาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ชเบอร์ก (อ้างถึงในละมุล บุตรา. 2552 : 6-7) โดยนำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้านมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)      ตัวแปรตาม (Dependent variables)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษากำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

**เทศบาลตำบล** หมายถึง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

**บุคลากรเทศบาล** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ
2. พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างประเภทภารกิจ และพนักงานจ้าง

ประเภททั่วไป

**แรงจูงใจ** หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการและตนเอง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่องการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในเรื่องการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือ ตามกฎหมายกำหนดได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงาน นั้นๆ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ งานที่ทำทนายใจให้ปฏิบัติงานจน เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารที่กำหนดไว้อย่าง ครอบคลุม ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี หรือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจระหว่างกันเป็นอย่างดี และมีการทำงานเป็นไปอย่างฉันทันมิตร

4. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ เช่น แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

7. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สิทธิที่จะอยู่ตามลำพังโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอกที่อาจก่อให้เกิดความเคียดแค้น รำคาญใจ ในการดำเนินชีวิตตามที่ต้องการ

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

### ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาล พัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY