

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตยและมีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองปัญหาความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ทำให้รัฐบาลหลายประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางมาเป็นการบริหารการปกครองแบบการกระจายอำนาจมากขึ้น เพื่อมุ่งหมายให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจของท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจ และมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง

การบริหารการปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และยังคงตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน อีกทั้งการปกครองท้องถิ่นยังเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ (โกวิท พวงงาม, 2547 : 10-11)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีฐานะ เป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) กำหนดให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภา องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนดและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ สั่ง อนุญาต และ อนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคลใน องค์การ บริหารส่วนตำบลนั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุก แห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน (ปรธาน สุวรรณมงคล. 2547 : 105)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นองค์การ บริหารส่วนตำบลอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่มีเป้าหมายในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้มากที่สุด ตามวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ว่า “ตำบลน่าอยู่ การเกษตรก้าวหน้า ประชาชนมีสุขภาพดี” องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์กับประชาชนมาก ที่สุด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการต่างๆ ย่อมเป็นผู้ให้บริการประชาชน (องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 3) การที่องค์การจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน นั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือ บุคลากรในองค์การ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในระบบการบริการสาธารณะ เป็นผู้ที่ได้รับมอบนโยบายจากผู้บริหารแล้วนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บุคลากรจะปฏิบัติงานโดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ จะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการ ของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การจูงใจมีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เป็นที่ ยอมรับกันว่าผลการ

ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความสามารถของบุคลากร (วรศักดิ์ ลือชาคำ, 2551 : 3) และ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจาก การทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำมีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัย ที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นจากภายในและภายนอกของ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลงมือกระทำสิ่งต่างๆ แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นปัจจัยที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยกำหนดแรง ขับภายในตัวของบุคคล ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพอใจพร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเอง รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์การ (ตุลา มหาสุรานนท์, 2547 : 22) หากแต่ถ้าเมื่อใดที่บุคลากรในองค์การทำงานอย่างไม่เต็มกำลัง ความสามารถ เนื่องมาจากความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น หรือเรียกว่า ภาวะไร้พลัง อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

จากการแสดงความคิดเห็นของประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอ เมือง จังหวัดนครพนม ประชาชนส่วนใหญ่ที่มาติดต่อราชการมีความคิดเห็นต่อบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมได้แสดงความคิดเห็นว่า บุคลากรไม่กระตือรือร้นในการให้บริการ ขาดความพร้อมในการให้บริการ จากการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่ผ่านมา พบว่า ในการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการกีฬาต้านยาเสพติด โครงการประเพณีประจำตำบล โครงการหน่วยบริการเคลื่อนที่ โครงการฝึกอบรม เป็นต้น การปฏิบัติงานนั้นส่วนใหญ่ขาดการประสานงานที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมขาด ประสิทธิภาพ บางครั้งเกิดความขัดแย้ง ปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุคือ การไม่เข้าใจนโยบาย ผู้บริหาร สิ่งสำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ให้การทำงาน ไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์และไม่เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน และอาจกล่าวได้ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

นอกจากนั้นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นได้รับโอนย้ายมาจากองค์กรอื่น โอกาสที่จะเติบโตในตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรจึงค่อนข้างน้อย (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง, 2552 : 1) ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้า เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ล้วนเป็นองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น จากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองท้องถิ่น หลายๆ ผลการวิจัย ดังเช่น ผลการวิจัยของอรุณรัตน์ อิ่มรุ่ง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และจากการวิจัยของวัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน รวมถึงผลการวิจัยของสุกัญญา กัจจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยเฉพาะผู้บริหาร

จึงไม่ควรเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้ตระหนักถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยเห็นว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใดๆ ก็ตาม เป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกือบครึ่งชีวิต เขาย่อมต้องการความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ให้มากที่สุด

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากรต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการศึกษา

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศสถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยปรับปรุงจากทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

### 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวนเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 49 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 44 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamana, 1973 : 727)

### 3. ระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม-20 พฤศจิกายน 2553

### 4. พื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### 5. ตัวแปรในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ตัวแปรในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่คุณลักษณะของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวนเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 สถานภาพ

5.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1.3 ประเภทของบุคลากร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) 10 ด้าน ได้แก่

5.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

5.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

5.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

5.2.5 ด้านลักษณะของงาน

5.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

5.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

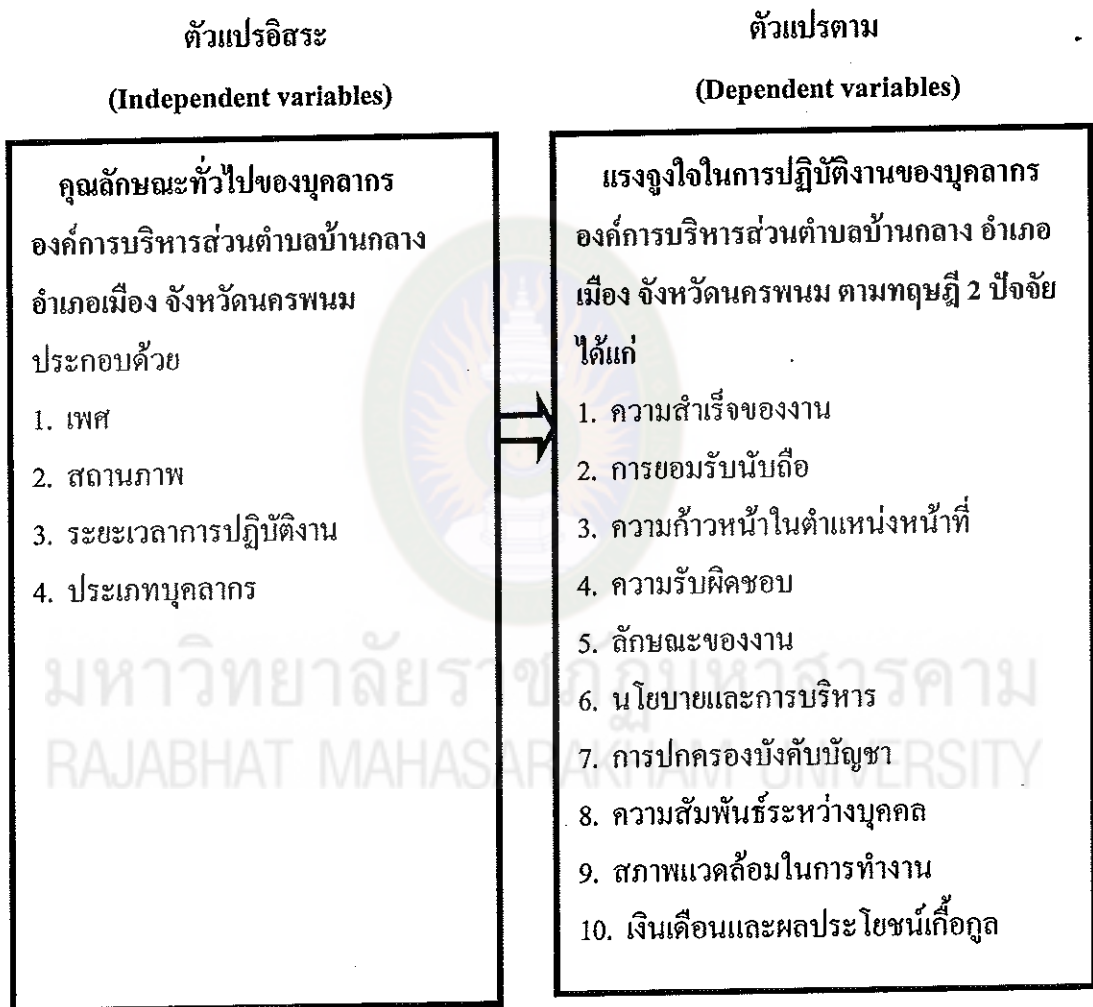
5.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

## กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัซเบอร์ก ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา



## นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบของ องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

1. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา จัดเป็นเงินเดือน

2. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงาน ทั่วไป ไม่ต้องมีความรู้หรือทักษะ ระยะเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการ ส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานในตำแหน่งนั้น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการ ทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งใน การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจในงานให้ เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัด นครพนม รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่ เสมอ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจในงาน ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัด

นครพนม รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้นุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้นุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการพิจารณาความคิดความชอบมีความเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้นุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ รับผิดชอบงานที่ตรงตามความสนใจและความถนัด ปริมาณงานมีความเหมาะสม ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้นุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งข่างานที่ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ และเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องและเหมาะสม มีการสั่งการและมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ

7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง

จังหวัดนครพนม ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี กล่าวตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม

## ประโยชน์การศึกษา

ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเสนอต่อผู้บริหารในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป