**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา**

 แรงจูงใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งนั้นมีหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถว่าในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือแรงจูงใจของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าแรงจูงใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุข หรือ ไม่มีความสุข เมื่อใดที่มีแรงจูงใจบุคคลและหมู่คณะอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2554, น. 16) ดังนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์ และเรื่องอื่น ๆ ในการบริหารบุคคลผู้บริหารต้องคำนึงถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมความเสมอภาค ความมั่นคงเพื่อให้ทุกคนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นการแสดงออกของภาวะจิตใจ ความรู้สึกเจตคติที่มีต่อบุคคล เพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์ และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2551, น. 3)

 บทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้รักษากฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ทำให้อำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ครอบคลุมวิถีชีวิตของประชาชน ในตำบลเกือบทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อสถานการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงเมื่อมีกระแสโลกาภิวัฒน์เกิดขึ้น การกระจายอำนาจทางการปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นในระดับตำบล เพื่อให้องค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรพื้นฐานในการฝึกฝนให้ประชาชนได้เรียนรู้ในเรื่องการปกครองด้วยตนเอง ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้บทบาท ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ บทบาทและสถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิในการปกครองตนเองของประชาชน รัฐบาลต้องจัดให้มีการกระจายอำนาจ การปกครอง การบริหารกิจการ การบริหารบุคคล การเงินการคลัง ตลอดจนให้มีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานในขอบเขตของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้บทบาทเดิมของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสับสนในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ซึ่งเป็นปัญหาต่อการติดต่อประสานงานระหว่างราษฎรในหมู่บ้านกับหน่วยงานของรัฐ และการรักษาความสงบสุขของประชาชนเกี่ยวกับการรักษาความสงบสุขเรียบร้อยโดยทั่วไป รวมถึงการพัฒนาในด้านต่างๆ ของตำบล หมู่บ้านด้วย

 อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 8 ตำบล 100 หมู่บ้าน 3 เทศบาลตำบล 6 องค์การบริหารส่วนตำบล และมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในชุมชนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 100 คน (ท้องถิ่นอำเภอปทุมรัตต์, 2558, น. 33) บางรายก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานเกิดการแข่งขันแย่งชิง ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี การปฏิบัติตามนโยบายของแต่ละรัฐบาลมีความยุ่งยาก ล่าช้า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขาดการช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับความสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้แรงจูงใจในปฏิบัติงานเสื่อมถอยตามไปด้วย ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และการปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพตามไปด้วย นอกจากนี้การที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับการร้องเรียนจากประชาชนถึงความไม่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การละเลยการทำหน้าที่เพื่อสร้างความยุติธรรมและความเสมอภาคให้กับประชาชน การทุมเทในการทำงาน การช่วยเหลือและบริการประชาชนอย่างไม่ทั่วถึง เป็นต้น จากประเด็นปัญหาที่พบดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปปรับปรุงคุณภาพของปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

**1.2 คำถามการศึกษา**

 1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับใด

 1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

 1.2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

**1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา**

 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

 1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา

 1.3.3 เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอ ปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

**1.4 ขอบเขตการศึกษา**

 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งหมด 100 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg (1959 : 115, อ้างถึงใน กรกนก ทิพรส, 2552, น. 213 - 214) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัย ค้ำจุน (Maintenance Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

 1.4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

 1) ความสำเร็จของงาน

 2) การยอมรับนับถือ

 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่

 4) ความรับผิดชอบ

 5) ลักษณะของงาน

 1.4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

 1) นโยบายและการบริหาร

 2) การปกครองบังคับบัญชา

 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

 5) เงินเดือนและผลประโยชน์

 1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

 1.4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

 1) อายุ

 2) ระดับการศึกษา

 1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่

 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

 1.1) ความสำเร็จของงาน

 1.2) การยอมรับนับถือ

 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่

 1.4) ความรับผิดชอบ

 1.5) ลักษณะของงาน

 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

 2.1) นโยบายและการบริหาร

 2.2) การปกครองบังคับบัญชา

 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

 2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

 2.5) เงินเดือนและผลประโยชน์

 1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 8 ตำบล 100 หมู่บ้าน และมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทนในชุมชนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ.2552 ในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ตำบลบัวแดง ตำบลโพนสูง ตำบลโนนสวรรค์ ตำบลดอกล้ำ ตำบลหนองแคน ตำบลสระบัว ตำบลโนนสง่าและตำบลขี้เหล็ก

 1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1 มีนาคม - ตุลาคม 2559

**1.5 กรอบแนวคิดการศึกษา**

 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

 1.1 ความสำเร็จของงาน

 1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

 2.1 นโยบายและการบริหาร

 2.2 การปกครองบังคับบัญชา

 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์

ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

1. อายุ

2. ระดับการศึกษา

***ภาพที่ 1.1*** กรอบแนวคิดการศึกษา

**1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ**

 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษา ได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะ ดังนี้

 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่เร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นที่ทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเกิดความต้องการในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

 **1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง** การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือตามที่ได้รับมอบหมายจนงานได้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหมู่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานที่ทำ สามารถวางแผนการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน จนส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

 **2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง** การที่บุคคลได้รับความเชื่อมั่นไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานที่มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรม

 **3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง** การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้จากใจแล้วมีการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานอยู่

 **4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง** ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหน้าที่มีความเหมาะสม และตรงกับความสนใจและความถนัดทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเองทำให้รู้สึกพึงพอใจรับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

 **5. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง** การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก

 **6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง** กรอบการปฏิบัติงาน หรือแนวทางในการปฏิบัติงานมีไว้ซึ่งความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

 **7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง** การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ กล้าตัดสินใจในงาน มีความอิสระในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ให้ความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือได้สะดวก

 **8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง** การปฏิบัติร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีการได้รับความเชื่อใจวางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

 **9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง**  ความพร้อมในการทำงานและมีพื้นที่เพียงพอที่เก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ สภาพบรรยากาศการทำงานไม่มีสิ่งรบกวนส่งเสริมการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีเครื่องมือและวัสดุสนับสนุนและบุคลากรเพียงพอและการติดต่อประสานงานได้รับความสะดวกทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน

 **10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมทำตามปริมาณงานและความรับผิดชอบเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ

 **กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน** หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในชุมชนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552

 **อายุ** หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง ระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น อายุใบอนุญาตยานี้หมดอายุแล้ว ระยะเวลาที่กำหนดรู้ ความยั่งยืนของสิ่งนั้น ๆ

 **การศึกษา** หมายถึง การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพได้

**1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ**

 นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต