บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่า รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์การปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของบุคคลในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์การของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเท่าเทียมกันทางโอกาสทำให้เกิดกฎเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพื้นท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร และปัญหาความต้องการ การแก้ไขปัญหาตรงจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่นถือเป็นองค์การที่มีหน้าที่โดยตรง เพราะสามารถทราบถึงสภาพดังกล่าวได้ดี

การบริหารงานองค์การมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงานควรดำนึงเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย เงิน (Money) วัตถุดิบ (Materials) เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ (Machine or equipment) และแรงงาน หรือคน (Man) องค์ความรู้ในการบริหารงานในยุคต้น ๆ ของการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่ จะคิดถึงองค์ประกอบสำคัญดังกล่าว เพื่อพิจารณากำหนดเป้าหมายขององค์การว่าจะมีทิศทางหรือแนวทางในการบริหารองค์การอย่างไร แต่ต่อมามีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การตามโลกาภิวัฒน์ที่มีการแข่งขันสูง จึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น จึงได้มีแนวความคิดในการบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของตน เพื่อความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์การ เพราะเนื่องจากประเทศไทยต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญของสังคมไทยหรือองค์การ การบริหารจัดการองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการพยายามให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participation) มากขึ้น การให้อำนาจ (Empowerment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“ การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) การทำงานเป็นทีม(Teamwork) ทั้งหมดจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน โดยผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจจาก องค์ประกอบสำคัญข้างต้น (กนก แสนประเสริฐ. 2552 : 253)

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจ หรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้อย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้คนทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุวัตถุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 288-289) ส่วนประกอบในของการทำงาน (Components of permance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม(Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การ และมีการจูงใจที่เพียงพอเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าสิ่งหนึ่งของคนขาดไปการทำงานจะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลขาดความความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความรู้ความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรม การสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคล จะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวีการ.2543 :288-289)

การบริหารงานองค์การมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงาน ควรดำนึงเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ คือหลักการบริหาร 4 M มาใช้ในการบริหารงาน อันประกอบด้วย คน (Man) การบริหารคนอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด เงิน (Money) จะจัดสรรเงินอย่างไรให้เกิดต้นทุนน้อยที่สุด และให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน จะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการ (Management) กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ หลักสำคัญของการบริหารคือการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความสามัคคี ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยทำให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น สร้างความเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในหน้าที่การงาน และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นรา สมประสงค์. 2544 : 120) จากการที่แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นเรื่องของการจูงใจจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่สนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดีอันนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544: 253)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มี 8 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม่น องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลัวและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีพื้นที่อยู่ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 40 กิโลเมตร พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีการบริหารงานที่แตกต่างกันบ้าง แต่ในส่วนที่เหมือนกันคือ การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม พนักงานส่วนตำบลที่ตั้งใจทุ่มเททำงานแต่กลับไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่าการที่บุคคลจะทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จไปได้นั้น ต้องเริ่มมาจากแรงจูงใจ ดังจะเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลบางคนทำงาน หรือทำกิจกรรมใด ๆอย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น แต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่อยากทำกิจกรรมใด ๆ หรือทำโดยผ่านไปวัน ๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีอย่างไร พฤติกรรมต่าง ๆที่เกิดขึ้นล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจในตัวพนักงานส่วนตำบล ทั้งแรงจูงใจภายในตัวบุคคล และแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจกลยุทธ์การจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงาน โดยผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบแนวทางเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 45-49) จำนวน 14 ด้าน ดังนี้

1.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ความก้าวหน้า

1.2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1.2.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1.2.4 สถานะของอาชีพ

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

1.2.6 สภาพการทำงาน

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

1.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน จากจำนวน 8 องค์การบริหารส่วนตำบล

2.2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 190 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

3. ด้านพื้นที่การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 8 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย
3. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม่น
6. องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลัว
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ด้านระยะเวลาการศึกษา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2554

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

5.1.2 อายุ

1) 25-30 ปี

2) 31 - 40 ปี

3) 41 ปีขึ้นไป

5.1.3 ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5.1.4 ประเภทพนักงานส่วนตำบล

1) ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ

3) ลูกจ้างทั่วไป

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของ เฟรดเดอร์ริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) 14 ด้าน ได้แก่

5.2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

5.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

5.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.2.4 ความรับผิดชอบ

5.2.5 ความก้าวหน้า

5.2.6 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

5.2.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

5.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

5.2.9 สถานะของอาชีพ

5.2.10 นโยบายและการบริหารงาน

5.2.11 สภาพการทำงาน

5.2.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.2.13 ความมั่นคงในการทำงาน

5.2.14 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำศัพท์เฉพาะหรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง อำเภอหนึ่งในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ 40 กิโลเมตร มีขนาดเนื้อที่ 465 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอฎูพาน และอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ และอำเภอนามน ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอห้วยผึ้ง ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอสหัสขันธ์ และอำเภอคำม่วง (ข้อมูลทั่วไป ที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ 14 กรกฎาคม 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 8 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลผาเสวย 2) องค์การบริหารส่วนตำบลมหาไชย 3) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม่น 6) องค์การบริหารส่วนตำบลแซงบาดาล 7)องค์การบริหารส่วนตำบลลำห้วยหลัว 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้าราชการ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล นำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานมีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากหมวดค่าจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

ลูกจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงพลังผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านที่เสนอในที่ประชุม ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการตรวจสอบและควบคุม สามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

5. ความก้าวหน้า หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

6. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

7. โอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง หน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และมีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี สามารถนำชื่อเสียงมาสู่วงตระกูล และสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้

10. นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารที่กำหนดไว้อย่างครอบคลุม มีการสั่งงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานและสั่งการการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

11. สภาพการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเหมาะสม

12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การทำงานทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เช่น บ้าน รถยนต์ และมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง เช่น ทำงานอดิเรก ออกกำลังกาย ทำงานบ้าน เป็นต้น

13. ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกับอนาคต และครอบครัว ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่งคงขององค์การหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่พนักงานเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน และมีโอกาสจะถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ๆอยากไป

14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และยึดหลักความบริสุทธิ์ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

1. ข้อสนเทศ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสนอผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สูงยิ่งขึ้น ต่อไป

2. เพื่อให้ผู้สนใจใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัย และเพื่อต่อยอดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ต่อไป