

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขโลก และสาธารณสุขการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 14 รวม 10 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 281-290

เห็นได้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การกำกับดูแลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในการกำกับดูแล ให้มีมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบโดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก ซึ่งแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้ส่วนราชการจาก 15 กระทรวง 57 กรม ต้องถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 245 ภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นภาระให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการตามภารกิจนั้น ๆ (แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 : 11)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มีการแบ่งโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ (หควณ ชูเพ็ญ, 2546 : 11)

1. การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วยรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ คือ กระทรวง ทบวง กรม

2. การจัดระเบียบบริหารส่วนภูมิภาค คือ ราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) ที่แบ่งแยกออกไปดำเนินการในพื้นที่ต่าง ๆ ตามการแบ่งเขตการปกครองประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ส่วนกลางจึงแต่งตั้งข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ส่วนภูมิภาคนี้จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน แต่ละจังหวัดจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองข้าราชการในจังหวัด แต่ละอำเภอจะมีนายอำเภอทำหน้าที่เช่นเดียวกัน ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ คือผู้ที่ส่วนกลางแบ่งอำนาจหน้าที่และดำเนินการต่าง ๆ แทนส่วนกลาง และสำหรับตำบล หมู่บ้านให้ขึ้นตรงต่อนายอำเภอ ตามการจัดระเบียบบริหารงานตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457

3. การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การจัดระเบียบบริหารราชการให้ราษฎรมีอำนาจในการปกครองตนเอง คัดเลือกผู้บริหารของตนเอง และคัดเลือกเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ดังนั้น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ผู้บริหารที่มาจากเลือกตั้งจะดำเนินงานตามนโยบายที่แถลงไว้ขณะรณรงค์หาเสียง การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จึงถือหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัด

จ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรณีนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 69/1 : 12)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากพอสมควร ดังนั้นการที่ จะบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ๆ

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กรก็คือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะ ผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อ เป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคล ใดมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจูงมุงหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทาง ตรงกันข้ามองค์กรใดที่มีบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ลง งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องานหรือผลสำเร็จก็จะขาดไป ระดับการ ปฏิบัติงานจะลดต่ำลง และการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้น ยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจใน การทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดปัญหาการออกจางาน การขาดงาน การเบี่ยงเบนต่อการทำงาน ขาดงานบ่อย มาสาย หรือทำงานโดยไม่มี ความกระตือรือร้นของผู้ทำงานได้ (เสนาะ ดิยาวี. 2546 : 8)

การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอยู่หลายอย่าง อาทิเช่น องค์กรจะ ได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิด จากความสละสลวย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความ สำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความรับผิดชอบ ต่องานที่ทำ ความรับผิดชอบจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผล ประโยชน์ขององค์กร ย่อมบังเกิดผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจาก องค์กรและเป็นการสร้างความก้าวหน้าต่อตนเอง การจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

การจงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งการนั้น และการจงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยปราศจากการเกะงอนกัน (พนัส หันนาสินทร์, 2542 : 131)

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขและอนามัย ด้านความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานนั้น ๆ โดยเฉพาะในประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคือ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ตำแหน่ง บุคลากรปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัย ได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอรัชเบอร์ค บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
  - 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
  - 1.1.2 การยอมรับนับถือ
  - 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
  - 1.1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.1.5 ลักษณะของงาน
- 1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
  - 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
  - 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
  - 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการทำวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2556 ถึง เดือนธันวาคม 2556

## 4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง รวม 527 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม. 2555 : 5)

### 4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 227 คน

## 5. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 อายุ

5.1.3 สถานภาพ

5.1.4 ระดับการศึกษา

5.1.5 ประเภทตำแหน่ง

5.1.6 รายได้

5.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ได้แก่

#### 5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

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

#### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ดังนี้  
 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลและจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนรัฐบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

**ลูกจ้างประจำ** หมายถึง ลูกจ้างรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

**พนักงานจ้างตามภารกิจ** หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริม หรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล และมีระยะเวลาการจ้าง ไม่เกิน 4 ปี

**พนักงานจ้างทั่วไป** หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาการจ้าง ไม่เกิน 1 ปี

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมาย ได้แก่ มีความเติบโตในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความต้องการความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และค่าตอบแทน

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย มีความเจริญเติบโต ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

**ปัจจัยก้ำกัณ** หมายถึง สิ่งที่ยั่วยุซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เช่น นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

**ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

**การยอมรับนับถือ** หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

**ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาบให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง



ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่มีค่าอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมต่อไปในอนาคต