

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

หลังจากที่ไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับถาวรใช้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 และมีการเลือกตั้งทั่วไปเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 รูปแบบการปกครองของประเทศไทยได้ถูกปรับปรุงมาโดยตลอด โดยมีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ครั้งที่ 1 ใน พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ซึ่งได้จัดระเบียบบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการนำเอาหลักการกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่นมาใช้ โดยจัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรก หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2477 มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกและในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ และได้เปลี่ยนชื่อจาก “ระเบียบราชการบริหาร” เป็น “ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน” โดยกำหนดให้จังหวัดเป็นนิติบุคคล จัดตั้งภาคขึ้น และได้เปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอำเภอ ต่อมาใน พ.ศ. 2515 ได้มีการปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอีกครั้ง โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ซึ่งยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 โดยได้เพิ่มอำนาจของนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล ไว้อย่างกว้างขวางในการกำกับการบริหารราชการแผ่นดินโดยทั่วไป ต่อมาใน พ.ศ. 2534 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แต่ไม่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร เพียงแต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดบางประการ เช่น การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นี้ มีการแบ่งโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ (หกวณ ชูเพ็ญ. 2546:11)

1. การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วยรัฐบาล หรือ คณะรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ หน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ คือ กระทรวง ทบวง กรม

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

3. การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การจัดระเบียบบริหารราชการให้ราษฎรมีอำนาจในการปกครองตนเอง ตัดสินใจเลือกผู้บริหารของตนเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ดังนั้น สมาชิกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจะดำเนินงานตามนโยบายที่แถลงไว้ขณะรณรงค์หาเสียง การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จึงถือหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางยากที่รัฐบาลจะดูแลได้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตนเอง กล่าวคือ ให้ท้องถิ่นมีส่วนแบ่งเบาราชการของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองท้องถิ่นจึงมีผลทำให้คนในท้องถิ่นรู้จักปัญหาด้วยตนเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและนำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ลิขิต ชีรเวคิน. 2533 : 306)

การดำเนินการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปธรรมมากขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เป็นการวางพื้นฐานและเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ กล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้เปิดโอกาสให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สามารถ

เพิ่มศักยภาพในการปกครองตนเองทั้งในด้านการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยการส่งเสริมให้มีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ให้รัฐบาล กลางตรากฎหมายในลักษณะที่เป็นการควบคุมท้องถิ่นจนขาดความเป็นอิสระที่จะบริหารงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่มีความสำคัญอีกฉบับหนึ่ง คือ “พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542” ซึ่งมีผลบังคับเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือได้ว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้มี การกำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือภายในปี 2547 แต่ถึ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมก็ให้ขยายเวลาเป็น 10 ปี หรือภายในปี 2553 รูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 75 แห่ง เทศบาล 1,129 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 6,744 แห่ง รวมจำนวนราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่นทั้งหมดทั่วประเทศ 7,948 แห่ง กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นท้องถิ่นที่มี การปกครองรูปแบบพิเศษ โดยเฉพาะเทศบาลมี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล รวม 1,129 แห่ง (อุคร ตันติสุนทร. 2546 : 6)

จากภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นว่ามี การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบการบริหารงานขนาดใหญ่ ตั้งแต่โครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบองค์กร บทบาท หน้าที่ในองค์กร วิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในระบบราชการรวมเรียกว่า วิธีการบริหารจัดการภายในภาคราชการ

ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นั้น ๆ ว่ามีแรงจูงใจ ความเต็มใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่ นำจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและ

พวกห้อง ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และผลสืบเนื่องจากการบริหารงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงิน การคลัง งบประมาณและบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นซึ่งจะต้องมีการปรับโครงสร้างให้อำนวยต่อการรับโอนงาน บทบาทหน้าที่ และวิธีการ บริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพเจ้าหน้าที่ และเทคโนโลยี การประกันความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น(สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2543 : 27-33)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน วิธีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงนี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความสับสน ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันและจะเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้

วิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้างให้พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวได้ดี และพร้อมยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นคือ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะต้องจัดให้มีระบบบริหารจัดการระบบในการสรรหา เลือกรับที่รวดเร็ว และยุติธรรมระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากระบบงานบุคคลเป็นตัวจักรสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจและจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของระบบบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดทำให้สามารถดำเนินงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลได้สูงสุด จึงจำเป็นที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญและเข้าใจในระบบอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยเฉพาะในประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย เทศบาลตำบลที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.2542 จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง สภาพการดำเนินการที่ผ่านมาน่าจะมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เช่น เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่ยังมีงานบางประเด็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม และในส่วนของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (ชัญญิตา ประโยชริศ. 2547 : 4) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย

สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. นุคตากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยเทศบาล ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคายที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, Barnard and Synderman .1995 :113-115) ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยค้ำจุน 5 ประการ เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Mainterance Factors) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 256 คน (ข้อมูลจากอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ของท้องถิ่นอำเภอไชยพิสัย อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2549) ได้แก่ พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จำนวน 1 แห่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จำนวน 7 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2550 ถึง 30 มีนาคม 2550

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็น

5.1.1 ระดับการศึกษา

5.1.2 ตำแหน่ง

5.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

5.1.4 รายได้

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 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) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

1. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย

2. **เทศบาลตำบล** หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลไชยพิสัย

3. **องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีชมภู องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวตูม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำเจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลคำแก้ว

4. **บุคลากร** หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานในเขตเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

5. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 แห่งในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย

5.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจาก การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

5.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

5.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

5.5 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำให้ทำท้อใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

5.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลและเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

5.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

5.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

5.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY