

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์การ การบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ การบริหารไม่ว่าราชการหรือเอกชนต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร (Administrative Resources) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) (ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล, 2548 : 12) แต่มีบางระบบการจัดการในองค์การเห็นว่า ยังไม่เพียงพออาจต้องเพิ่ม เครื่องจักร (Machine) ข้อมูลข่าวสาร (Information) และเวลา (Time) เข้ามาด้วย (นิรมล กิติกุล, 2549 : 14) โดยในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คนหรือมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่นๆ จะถูกนำมาใช้โดยคน ดังนั้นทรัพยากรอื่นที่ไม่มีชีวิตนี้หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ การสร้างบุคลากรภายในองค์การให้ทำหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทุ้มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และประสานผลประโยชน์กับองค์การ ได้อย่างกลมกลืนนั้น องค์การควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรควบคู่กันไปกับการปรับปรุงการบริหารให้ก้าวทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ (พระมหาสนอง จานิล, 2550 : 193-194)

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป การบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ความต้องการให้ งานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการในบรรดา ทรัพยากรเหล่านี้ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประโยชน์สูงสุด การบริหารงานจะสำเร็จมิได้หาก ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การทำงานจะต้องคำนึงถึง ส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1) เป้าหมายของงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน 2) เป้าหมายของคน คือ ความพอใจในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาคนอาจทำได้ 2 แบบ คือ พัฒนาคณะและคนอื่นพัฒนา ให้มุ่งให้เกิดผลดีต่องานหรือเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการ

ทำงานโดยมุ่งไปที่การพัฒนาทักษะเชิงความคิดรวบยอด ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์และทักษะเชิงเทคนิควิธีแนวคิดในการพัฒนา “คน” ในหน่วยงานที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์สู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ผลของงานจะสำเร็จลุล่วงเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้นๆ จะได้รับการบำรุงขวัญมากน้อยเพียงใด ถ้าหากว่า “คน” ในหน่วยงานนั้นๆ ไม่ได้ได้รับการบำรุงขวัญ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบ แล้วงานในหน้าที่หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะไม่บรรลุผล ด้วยการดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใดๆ จะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย การสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย (ชุมพล พงษากลาง, 2548 : 1)

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ล้วนมีผลกระทบสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลอาจจะประสบปัญหาทางสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (ธงชัย สันติวงศ์, 2540 : 18) ดังนี้ 1) ปัจจัยทางด้านสังคมการเมือง จะมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ 2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศเกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพการผลิตของธุรกิจ ตลอดจนถึงระดับราคาสินค้าที่สูงขึ้นจากราคาราคาน้ำมันและต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนยากลำบากยิ่งขึ้น 3) ปัจจัยทางด้านเทคนิควิทยาการ มาจากการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น เครื่องจักรกลและเครื่องมือหลายชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาแทนทรัพยากรบุคคล (พระมหาสนอง จำนิต, 2550 : 197-198)

ปัจจุบันรัฐบาลได้ดำเนินการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 องค์กรบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นตามกระบวนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุด และปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และนับว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อระบบการบริหารส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ท้องถิ่นจะมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด องค์กรบริหารส่วนตำบลจะเป็นองค์กรที่มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความสำนึกในหน้าที่และมีความตั้งใจในการทำงาน

องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือเป็นการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ปัจจุบันทั่วประเทศมี องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 5,770 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2552 ข้อมูล 15 ธันวาคม) เพื่อทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ

ให้กับประชาชนทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 มาตรา 67 และมาตรา 68 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และ มาตรา 45 ทำให้การประชาชนบริการมีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วทันต่อความต้องการในทุกด้าน ซึ่งปัจจุบันคณะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง

องค์การบริหารส่วนตำบล นับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย

บทบาทหน้าที่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นงานที่สำคัญด้านหนึ่งเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบสุข และความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ โดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้น งานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นงานที่มีความต่อเนื่องและมีปริมาณงานมากอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รองรับนโยบายตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ จัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาคน

การกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของข้าราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหน้าที่และภารกิจ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของเพื่อรองรับกับความคาดหวังดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีปัจจัยหลักและความสำเร็จในการขับเคลื่อนดังกล่าว ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรกลที่จะขับเคลื่อนการทำงานขององค์การจากการนำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปปฏิบัติ โดยที่ผู้บริหารท้องถิ่นตระหนักดีว่าความสำเร็จทั้งปวงคงไม่เกิดขึ้นหากบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ เพราะว่ามีมนุษย์เป็นที่มาของทุกสิ่งทุกอย่างเป็นที่มาทั้งการกำเนิดและการสิ้นสุดขององค์การ (ลักษณะ กล่อมจิตต์, 2550 : 1)

ความสำเร็จและความล้มเหลวของกิจการงานทั้งปวงขององค์การที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งสภาพที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ โดยสภาพดังกล่าวเป็นเรื่องของจิตใจและความรู้สึก ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน Yoder (1953) กล่าวว่า นักบริหารส่วนใหญ่ให้คำนิยามถึง “กำลังใจ” ของคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญ คนทำงานกำลังใจสูง (High Morale) จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเขาจะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานอย่างดีในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีกำลังใจต่ำ (Low Morale) จะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพและผลผลิตของงานน่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงนิยมนกับกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย (ลักษณะ กล่อมจิตต์, 2550 : 2)

พนักงานส่วนตำบลบางคนก็มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน บางคนก็ขาดความตั้งใจในการทำงาน หรือไม่บางหน่วยงานมีความขัดแย้งภายในองค์กรระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และระหว่างพนักงานกับพนักงานด้วยกัน มีการเขียนบัตรสนเท่ห์ร้องเรียนกันเอง หรือการบริหารงานบุคคลผู้บริหารท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าผลงาน ทำให้ผู้ที่ตั้งใจทำงานเกิดความท้อถอยในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยเรียบร้อย มีปัญหาอยู่เสมอ การทำงานไม่เป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการ (บุษยา ไตรงาม, 2549 : 2)

อำเภอบางเลน เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีพื้นที่ทั้งสิ้น 588.836 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรรวม 76,190 คน แยกเป็นชาย 37,703 คน หญิง 38,487 คน มีความหนาแน่น 153.9 คน/ตารางกิโลเมตร สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเทศบาล 4 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 15 แห่ง มีข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 338 คน

การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เข้าใจบริบทในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน เช่น โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายและแผนในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ปริมาณงานมาก

เกินบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้ภาระงานมาก สถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมไม่สะดวกต่อการทำงาน รายได้และค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในทางที่สูงขึ้น และปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ ซึ่งปัจจัยปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ที่พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (โบนัส) การจ้างพนักงานจ้าง การเลิกจ้าง พิจารณาปัญหาข้อพิพาท และอื่นๆ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม, 2552)

สภาพปัญหาการบริหารงาน ประเด็นหนึ่งที่น่าจะมาจากสภาพของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานส่วนตำบลร้องขอความเป็นธรรมกรณีเลื่อนระดับและถูกดำเนินการทางวินัย การโอนย้ายสับเปลี่ยนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ขอให้โอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างจังหวัด กรณีเหตุขัดแย้ง ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) แก่พนักงานส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขัดแย้งกับผู้บริหารท้องถิ่น เนื่องจากสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการที่จะต้องทำการศึกษาถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมเพื่อให้ทราบถึงระดับขวัญและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต เนื่องจากพนักงานเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นตัวจักรกลสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลและของท้องถิ่น รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลนที่ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้เขียนศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 15 แห่ง โดยใช้หลักทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับขวัญ แนวคิดการจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีกระบวนการจูงใจ เป็นต้น

#### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงพอที่จะสรุปถึงปัจจัยต่างๆ ที่น่าจะส่งเสริมความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดได้ ดังนี้

## 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 วุฒิการศึกษา
- 2.1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 2.1.5 สถานภาพสมรส

## 2.2 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 2.2.1 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
- 2.2.3 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 2.2.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

## 2.3 ตัวแปรตาม คือ ระดับขวัญกำลังใจ โดยมีองค์ประกอบในการวัดระดับขวัญกำลังใจ จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 2.3.1 ความรับผิดชอบ
- 2.3.2 ความกระตือรือร้น
- 2.3.3 ความสามัคคี
- 2.3.4 การขอย้ายและการโอน

## 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 15 แห่ง จำนวน 338 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบางเลน, 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970 : 580 - 581) โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random) ตามสัดส่วนของประชากรแยกตามองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการเทียบสัดส่วน และกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Simple) ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 ตัวอย่าง

## 4. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 แห่ง ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

## 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อยู่ในระหว่างเดือนธันวาคม 2552 ถึง เดือนมิถุนายน 2553

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การส่งเสริมสภาพของจิตใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลมาจากปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน มีส่งผลต่อความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความสามัคคี และการขอย้ายและขอโอนปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึก ท้าทาย พฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความสามัคคี และการขอย้ายและขอโอน

**พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

**การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีขีดความสามารถในการกำหนดนโยบายในการทำงาน การบริหารงาน การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมีภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน อาทิเช่น โบนัส ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

**มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน** หมายถึง สภาพการทำงานที่มีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความเข้าใจในองค์การ ความเชื่อมั่นต่อองค์การ ความรู้สึก ร่วมต่อความสำเร็จขององค์การ การปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง การเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน การได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับ

ความถนัด ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะหลีกเลี่ยง ละเลยไม่ได้ การแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของผลงาน การถนอมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ การแต่งกายสุภาพถูกต้องตามระเบียบ

**ความกระตือรือร้น** หมายถึง การสนใจเอาใจใส่ต่องานเร่งรีบทำงานให้เสร็จโดยเร็วทั้ง งานในหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

**ความสามัคคี** หมายถึง การแสดงออกถึงการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานใน โครงการหรือกิจกรรม ในรูปแบบที่เป็นขององค์กรหรือ ส่วนราชการ

**การขอย้ายและการโอน** หมายถึง การแสดงความประสงค์ที่จะไปทำงานหรือหน้าที่อื่น โดยยื่นหนังสือขอย้ายไปทำงานในส่วนราชการอื่น หรือการโอนไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงพอที่จะสรุปถึงปัจจัยต่างๆ ที่น่าจะส่งเสริมความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย การบริหารงาน การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีภาวะผู้นำที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา การเชื่อมั่นและยอมรับนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับ ความพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในงานที่ทำ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับการติดต่อ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความเข้าใจในองค์กร ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน การปรึกษาหารือร่วมกัน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน การอุทิศตนเพื่องาน ของบุคคลในหน่วยงาน

4. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน การได้รับมอบหมายงานสอดคล้องกับความถนัด ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

#### ตัวแปรตาม

คือ ระดับขวัญ โดยมียังองค์ประกอบในการวัดระดับขวัญ ได้แก่

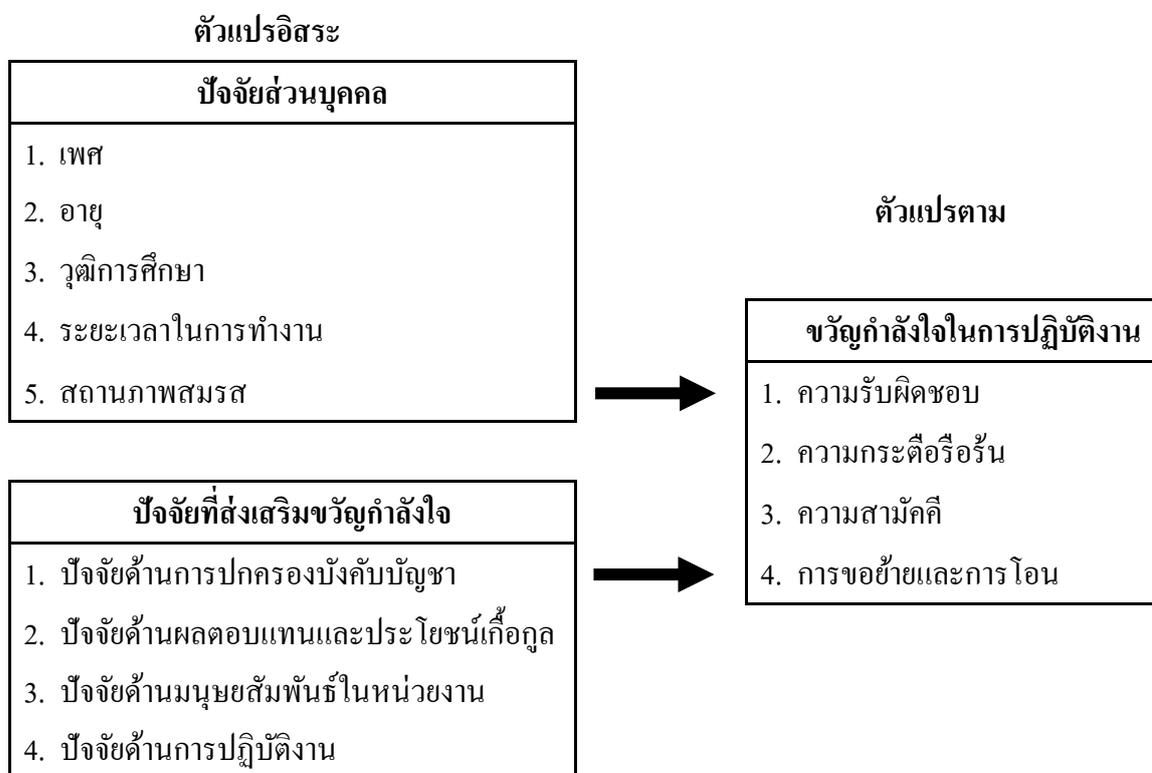
1. ความรับผิดชอบ ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อตนเอง ส่วนราชการ และองค์การในการปฏิบัติงานตามหน้าที่การงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากบังคับบัญชาให้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลาและเกิดผลประโยชน์มากที่สุด

2. ความกระตือรือร้น ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความตั้งใจ ความสนใจ และมีการตั้งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน

3. ความสามัคคี ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการร่วมแรงร่วมใจภายในองค์กรหรือแต่ละส่วนราชการเพื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์การ

4. การขอย้ายและการโอน ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกไม่ชอบไม่ถนัด สถานที่บรรจุแต่งตั้งไกลจากภูมิลำเนาเดิม ย้ายตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัญหาทางครอบครัวมีความจำเป็นต้องโอนกลับเพื่อไปดูแลบิดา มารดา สามี และบุตร จากตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้นสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล