

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันแนวความคิดด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาที่รัฐกำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อพิพาทข้อวิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารภาครัฐที่ไม่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน บริหารบุคคล และบริหารงานเงินและการคลังได้ด้วยตนเอง (สำนักงานประมาณ. 2544 : 1)

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของประเทศไทย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกำกับดูแล การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าวมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะจัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนา เพราะการที่เราจะพัฒนาต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกด้านตามความต้องการ และพัฒนาด้านจิตใจด้วย ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคนว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ

แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหาร ซึ่งมีบทบาทพื้นฐานในการช่วยส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยกล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่น สามารถเลือกตัวแทนเข้าไปเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและเลือกฝ่ายบริหารเข้าไปบริหารหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนมากที่สุด เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ของประชาชนแทบทั้งสิ้น เช่น ปัญหาเกี่ยวกับปากท้อง ปัญหาทางด้านการส่งเสริมอาชีพ ปัญหาสาธารณสุขปศุสัตว์ ปัญหาหาลูกสัตว์走失 ฯลฯ ทุกปัญหาล้วนแล้วแต่สำคัญ และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขับเคลื่อนไปได้มันต้องอาศัย “คน” ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน หากประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ และพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็วและยั่งยืน การบริหารงานทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ ธุรกิจ หรือการศึกษาก็ตาม ต่างก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานนั้น ประกอบด้วย 6 M'S ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ซึ่งเรียกว่าทรัพยากรหลักของการบริหาร (ตุลา มหาพฤกษาพันธ์, 2545 : 55) แต่ในทรัพยากรหลักของการบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งเนื่องจากคนเป็นสิ่งสำคัญถ้าไม่มีคนแล้วเงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือคุณค่าขึ้นมาได้ และถ้าคนผู้ปฏิบัติการไม่มีความรู้ขาด กำลังกาย กำลังสติปัญญา หรือแม้แต่ขาดแรงจูงใจงานหรือกิจกรรมนั้นก็จะล้มเหลว ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้พนักงานของตนเป็นพนักงานที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ได้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย
2. เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ
3. เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อพนักงานมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกาย ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้ได้ตามที่ต้องการ ดังนั้นแรงจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ มีการบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของพนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ คือ ประสพปัญหา 2 ด้าน โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น (ขาดอัตราค่าจ้าง) ประกอบกับการถ่ายโอนกิจการในปัจจุบันมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนมิได้ตัดโอนเงินมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ทำให้ไม่สามารถเพิ่มพนักงานได้ พนักงานที่มีอยู่ต้องเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้นเพื่อรองรับการถ่ายโอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้พนักงานมีความเหนื่อยล้า ประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะโอน (ย้าย) งานกันมาก ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ที่สามารถให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ดีกว่า เช่น เพื่อสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ ไม่มีบ้านพักให้กับพนักงาน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการสังเกตการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้วิจัยเองมีพนักงานจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงานในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานไปวัน ๆ ให้ผ่านพ้นไป ขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น งานแต่ละงานที่ปฏิบัติจะใช้เวลาเกินความจำเป็น ในลักษณะการทำงานไม่คุ้มค่ากับเงินที่จ้าง ผลงานที่ออกมาขาดความรอบคอบ และมีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง แม้แต่นโยบายของผู้บริหารที่มอบให้นำไปปฏิบัติ พนักงานบางตำแหน่งที่มีส่วนรับผิดชอบก็จะนำไปปฏิบัติแบบไม่ค่อยเต็มใจ ยิ่งใกล้จะหมดวาระของผู้บริหารนโยบายเหล่านี้ก็จะถูกละเลยจากพนักงาน

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี การปฏิบัติงานนั้นแน่นอนว่าต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมาย นับแต่การปฏิบัติงานของพนักงานในในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และสภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัดก็คือ ความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานบางคนจะเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำ หรือบางคนมาลงเวลาปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแผน กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว และนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร จะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้ดังนี้

1. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาและหาแนวทางเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลไกการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่

จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นมีจำนวน 692 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล จำแนกเป็นเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นนโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องอยู่ในขอบเขตของการศึกษา จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการปกครองของผู้บริหาร

การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และการควบคุม ในด้านการปฏิบัติงาน การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้ง

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าจ้างที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในแต่ละเดือน สวัสดิการ หมายถึง สิทธิและผลประโยชน์ สวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนเช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษานูตร ฯ

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีในสำนักงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสของพนักงานในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ

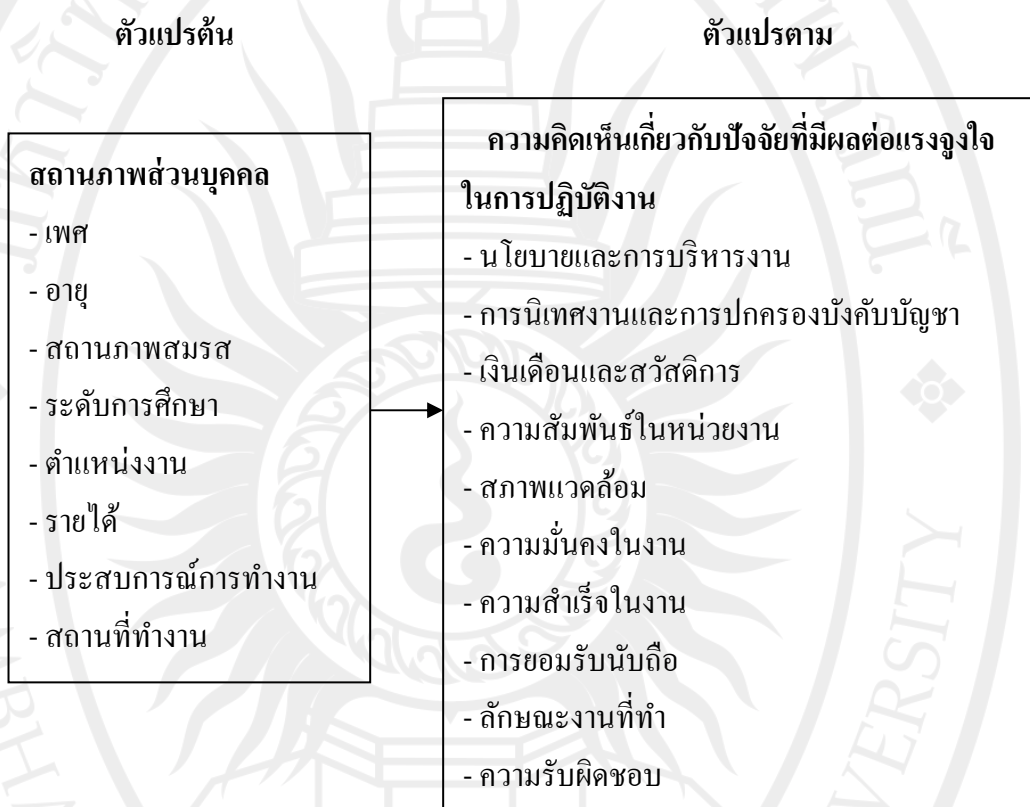
ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่บุคลากรนั้น ได้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ทำให้หายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่มีเอกภาพ

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 209 - 211) ตัวแปรที่ศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน