

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 282 กำหนดไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 : 112)

เทศบาล (Municipality) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเทศบาลเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2542 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้เทศบาลทั่วประเทศ 981 แห่ง เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล ทั้งหมด เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติอนุมัติให้จัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลโดยจัดชั้นของเทศบาลเป็นเทศบาลชั้น 5 ชั้น 6 และชั้น 7 โดยพิจารณาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนของเทศบาล โดยมีคณะเทศมนตรีเป็นผู้บริหารงานของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างทั้งหมดของเทศบาล แต่ละเทศบาลตำบลมีโครงสร้าง การบริหารงานประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองประปา กองการศึกษาและหน่วยงานตรวจสอบ

ภายใน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นพนักงานประจำตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจบังคับบัญชา รับผิดชอบงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความห่วงใยในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉยเฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดที่มีบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าลง ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลงและการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้น ยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดปัญหาการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของผู้ทำงานได้ (เสนาะ ตียาว. 2543 : 8)

บุคลากรเทศบาลเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน เพราะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น การบริการด้านงานทะเบียนราษฎร การบริการด้านสาธารณสุข การบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การบริการด้านการศึกษาเนื่องจากบุคลากรเทศบาลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนที่มาใช้บริการ ทำให้พนักงานเทศบาลจำเป็นต้องได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริการมีประสิทธิภาพและให้บริการด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมใจกันทำงานเป็นทีม ใฝ่หาใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรเทศบาลตำบล จึงมีความสนใจการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮร์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ดและซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and synderman. 1959 :113-115) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ลักษณะของงาน (Work itself)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintainance factors) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary and fringe benefit)

2. ด้านประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รวม 97 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสหพันธ์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551)

3. ด้านพื้นที่ เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลโนนบุรี เทศบาลตำบลโนนน้ำเกลี้ยง เทศบาลตำบลนิคมและเทศบาลตำบลภูสิงห์

4. ตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

4.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 อายุ ได้แก่

- 1) 25 – 34 ปี
- 2) 35 – 44 ปี
- 3) 45 ปีขึ้นไป

4.1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

- 1) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 2) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 3) ปริญญาตรีขึ้นไป

4.1.4 ประเภทบุคลากร ได้แก่

- 1) พนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างประจำ
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัย คำจูง ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค, บาร์นาร์ดและซินเคอร์แมน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่12) พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง เทศบาลตำบล 4 แห่งในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ เทศบาลตำบลโนนบุรี เทศบาลตำบลโนนน้ำเกลี้ยง เทศบาลตำบลนิคม และเทศบาลตำบลภูสิงห์

2. บุคลากรเทศบาลตำบล หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

2.1 พนักงานเทศบาลตำบล และลูกจ้างประจำ

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

3. แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการหรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านของความหนักเบา คุณสมบัติและทิศทางของพฤติกรรมมนุษย์ เงื่อนไขดังกล่าวนี้รวมถึงเงื่อนไขที่เกิดจากสภาพแวดล้อม บุคคลและปฏิกริยาระหว่างสภาวะแวดล้อมกับบุคคลนั้น

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจ ที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ถ้ามีความรู้สึกต่อการทำงานในทางบวก การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงาน ทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การที่เกิดจากองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

4.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

4.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

4.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.5 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

4.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชามีภริยานุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชಾವางตัวเป็นกันเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี

4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานของทำนมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน

4.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สะดวกรวดเร็ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเพิ่มพูนแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีศักยภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY