

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลตำบล มีข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, พระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542, พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้วันที่ 23 ธันวาคม 2546 (ศูนย์รวมข้อมูลของเทศบาล: ระบบออนไลน์) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ระบุเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น

สำหรับระบบราชการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อัน ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ ปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการ เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะ

ประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหพยายาม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ก็จะทำให้ ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเลื่อยล้าลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด

สำหรับเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ ที่ (2) ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ (4) ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี และยุทธศาสตร์ที่ (5) ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการตรวจสอบและ ประเมินจากคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปี 2552 จากจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติราชการ ในด้านการบริหารจัดการ ซึ่ง แยกเกณฑ์คะแนนการประเมิน ได้ดังนี้ (1) การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน คะแนนเต็ม 50 คะแนน ได้ 39 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78 (2) การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คะแนนเต็ม 45 คะแนน ได้ 26 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 57.78 (3) การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ คะแนนเต็ม 15 คะแนน ได้ 11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 73.33 (4) การลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 15 คะแนน ได้ 13 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.67 (5) การปรับปรุงภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คะแนนเต็ม 10 ได้ 0 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 0 (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน คะแนนเต็ม 15 คะแนน ได้ 10 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และ (7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม 15 คะแนน

ได้ 6 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 40 คะแนนรวมทั้งสิ้น 165 คะแนน ได้คะแนนทั้งสิ้น 105 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 63.64

คะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ คะแนนประเมิน ตั้งแต่ 75 คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประ โยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน 3 เท่าของอัตรา เงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน และถ้าคะแนนประเมินตั้งแต่ 95 คะแนนขึ้นไปมีสิทธิ ได้รับเงินประ โยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่าแต่ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน(หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบค. คำวนที่สุด ที่ มท 0809.3/ ว 25 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2549 เรื่อง การกำหนดประ โยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) เมื่อเทียบกับคะแนนการประเมินของเทศบาลตำบล โนนบุรีแล้วผลปรากฏว่าผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำต่ำกว่าเกณฑ์ ถือว่าเป็นปัญหาใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลและจากสภาพปัญหาดังกล่าว การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยปรุงแต่งจิตใจของเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและ จิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานใน เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ว่าอยู่ในระดับ ไດ เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไข โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการ พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประ โยชน์สูงสุด

คำถามในการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้เป็นอย่างไร
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ สำนักงานเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 89 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 พนักงานเทศบาลสามัญของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 34 คน

2.2 ลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน

2.3 พนักงานจ้างของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 51 คน แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 14 คน และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 37 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก บาร์นาค และซินเคอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113-115) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

(1) **เจ้าหน้าที่** หมายถึง บุคลากรของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

(2) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ต้องการทำงาน ซึ่งในการศึกษานี้จะศึกษาแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรงเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

2.2 **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน

2.3 **ลักษณะของงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

2.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

2.5 **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอันได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวม ไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือ ส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความห่อหุ้มในการทำงานและป้องกันมิให้ บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารที่ เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติ ได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆที่ช่วย ให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ต่างๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า รักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

ประโยชน์การศึกษา

1. ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของเทศบาล ในการนำเอา ข้อมูลนี้ไปพิจารณาปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สนองตอบความต้องการของประชาชนต่อไป