

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ มีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหาร จัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งเป็นกลไกของรัฐบาล ต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรมหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตำบล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งบางแห่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม, 2548 : 83-87)

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เมื่อปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบลโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลออกเป็น 2 รูปแบบ คือรูปแบบสภาตำบลและรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการนำเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลาสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยจัดทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 170-176)

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 66 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และในมาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดทางน้ำ ทางเดิน และทางสาธารณะ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มครอบครัว บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม การที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจตามหน้าที่ดังกล่าวได้ หัวใจสำคัญ คือ การมีทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารที่สำคัญ อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการ (Management) ซึ่งทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารทั้ง 4 เรียกกันทั่วไปว่า หลัก 4Ms โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การ นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนทรัพยากรการบริหารอื่นๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ ภายใต้การจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์การลุล่วงไปด้วยดี (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 83) การที่จะให้งานบรรลุ

วัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานและการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้พวกเขาปฏิบัติตามเป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานงานที่ปฏิบัติลดค่าลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานคือตกลงในที่สุด (โกวิท พวงงาม. 2548: 80)

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอจังหวัดจันทบุรีหรือเอ็ด เป็นไปด้วยความยุ่งยากเพราะมีความหลากหลายในแต่ละหน่วยงาน ประกอบกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงสร้าง นโยบาย ระเบียบ กฎหมายและการขยายงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอจังหวัดจันทบุรีหรือเอ็ด ก็คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และแนวทางในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานคับแคบ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย การจัดสรรทรัพยากร และการพิจารณาความดีความชอบขาดความเสมอภาค โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอจังหวัดจันทบุรี. 2552 : 10)

จากสภาพปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานดังกล่าว ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหวัดจันทบุรีหรือเอ็ด พนักงานส่วนตำบล พบว่า บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อการทำงานว่าภาระที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานและการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้พวกเขาปฏิบัติตามเป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือปฏิบัติ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอจังหวัดจันทบุรี. 2552 : 11)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เพราะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหาร การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

คำถามการศึกษา

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลม่วงลาด ตำบลยางใหญ่ ตำบลป่าฝาง และตำบลแสนชาติ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
3. พนักงานส่วนตำบลมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เนื้อหาในการศึกษาประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับนับถือ อนงค์นาค จุฑาทูร; 2547 : 71-87 ; สุภาณี จินดาหลวง 2550 : 77-80 ; ภัณฑิลา น้อยเจริญ ; 2551 : 66-86

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาด ตำบลยางใหญ่ ตำบลป่าฝาง และตำบลแสนชาติ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 58 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอจังหาร. 2552 : 2)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลม่วงลาด ตำบลยางใหญ่ ตำบลป่าฝาง และตำบลแสนชาติ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม-สิงหาคม 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติที่ ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการ ประกอบด้วย

1. **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบหน้าที่และความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ การแบ่งงานกันทำ และความสำเร็จในชีวิตที่ต้องการ

2. **การบังคับบัญชา** หมายถึง การควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา การแก้ปัญหาต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจ การยอมรับนับถือ การให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. **เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง บุคลากรทุกคน ทุกระดับในหน่วยงาน บุคลากร ในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปรึกษาหารือร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงพันพสภาพส่วนตัว ความสนิทสนมไว้วางใจ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน

4. **ค่าตอบแทน** หมายถึง รายได้ประจำซึ่งเป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้ใน อัตราเงินเดือน

5. **สวัสดิการ** หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล พาหนะในการปฏิบัติงาน ค่าเบี้ยเลี้ยงปฏิบัติงานนอกเวลา ระบบดูแลผลประโยชน์ และให้การส่งเสริมสนับสนุน ครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน

6. **สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน

ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

7. ความสำเร็จในการงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองขั้น

8. การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในการศึกษาี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาด องค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลป่าฝาง และองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ

ประโยชน์การศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อสนเทศที่ได้ไปพัฒนางานด้านการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลม่วงลาด ตำบลยางใหญ่ ตำบลป่าฝาง และตำบลแสนชาติ อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อสนเทศที่ได้ไปพัฒนางานด้านการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. นำผลการศึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้ไปพัฒนางานด้านการปฏิบัติงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการปรับปรุง
พัฒนาการบริหารงานและเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY