

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงาน ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดีและจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงานมีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใด มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงาน การดำเนินการนั้นก็ไม้อาจจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ซึ่งทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และมีผลโดยตรงต่อการที่องค์กรจะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน เป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนกลไกในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จนถึงปัจจุบัน ได้เน้นที่การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้าสู่การปฏิรูประบบราชการ

ขวัญเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อองค์กรต่างๆ เพราะการที่จะให้บุคคลมีความสนใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีวิธีการ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ และการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจตลอดจนปัจจัยต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน ดังนั้นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญและ

กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ความสามารถเต็มที่และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และหากผู้บริหารใช้การเสริมขวัญได้อย่างเหมาะสมทวิวิธีจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย กล่าวคือ จะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มความสนใจ เต็มใจในการทำงานให้ผลงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีทั้งตัวผู้ปฏิบัติเองและผู้บริหารในองค์การนั้น ตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมขวัญผลที่ได้รับคือความสนใจในการทำงานจะลดลง คนขาดงานและออกจากงานมากขึ้น (นภคล เชนะ โยธิน.

2540 : 135)

นอกจากนั้น การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือธุรกิจเอกชน มีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า มีผู้กล่าวในการรับขวัญของทหารในกองทัพขึ้นอยู่กับแม่ทัพหากแม่ทัพยอมรับในความสำคัญของขวัญ การรบจะประสบชัยชนะได้ในที่สุด เพียงแต่การจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ให้แก่กองทัพและการอบรมสั่งสอน ให้ทหารมีความชำนาญในการรบเท่านั้นนับว่าเป็นการไม่เพียงพอในการต่อสู้เอาชนะข้าศึก กองทัพที่ดีจะต้องมีทหารที่กระตือรือร้นที่จะรบมีความตั้งใจที่จะทำการร่วมรบร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนทหารทุกคน รวมทั้งแม่ทัพ (ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟูง. 2510 : 38)

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่างๆ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ฯลฯ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับการปฏิบัติงานของฝ่ายประจำ หรือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้เหล่านั้น ผู้บริหารที่มีทัศนคติไม่ดี จะไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย มักอ้างถึงความเป็นอิสระของท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่ค่อยตั้งใจปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และในบางครั้งผู้บริหารได้ปฏิบัติต่อบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน

โดยเฉพาะความชอบธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจะไม่ค่อยพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงาน ไม่คำนึงถึงหลักการที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” แต่จะพิจารณาจากการที่บุคลากรคนใดทำประโยชน์ให้ตนเองมากกว่า โดยไม่คำนึงถึงคนที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ดังนั้น หากผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ไม่มีประสิทธิภาพ หรือปราศจากทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของท้องถิ่น โดยเฉพาะการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา แต่ถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 216) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญในการปฏิบัติแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ให้มีขวัญในการปฏิบัติงานมากขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามบุคลากรตามสถานภาพที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

### สมมติฐานการศึกษา

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้กาสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผู้กาสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 21 คน และบุคลากรจ้าง จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 53 คน

### 3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษานี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผู้กาสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแยกเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผู้กาสิงห์ อำเภอกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านต่างๆ รวม 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการบริหาร

3.2.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

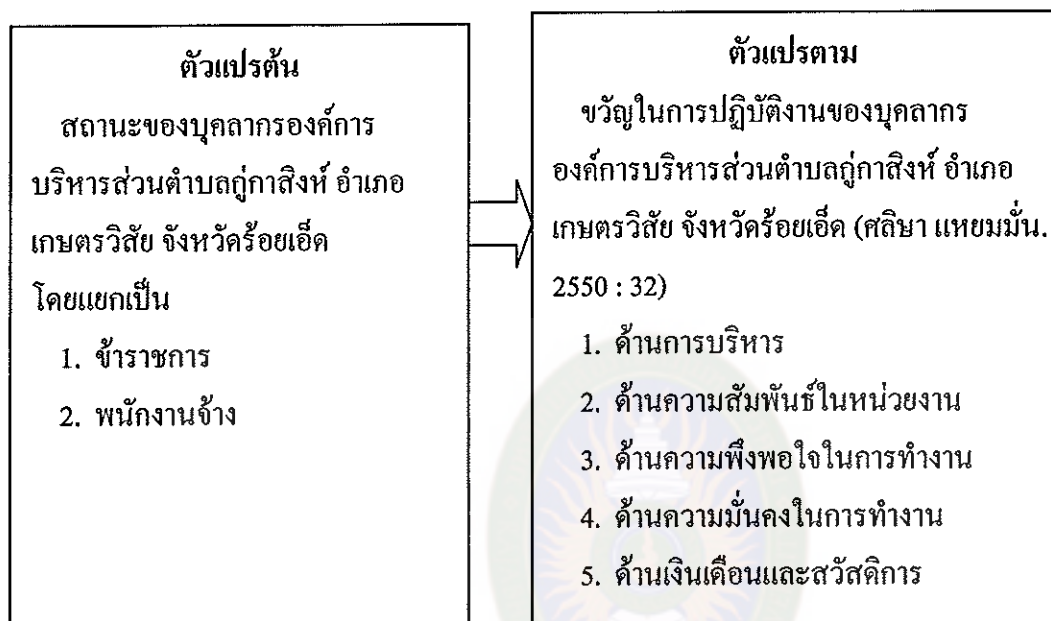
3.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา ได้แก่ 1 – 15 กันยายน 2553

## กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิ่งห์ อำเภอกะชัง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษามีกรอบแนวคิดการศึกษา ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ขวัญ** หมายถึง สภาวะของจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกาสิ่งห์ อำเภอกะชัง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ การให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาสิ่งห์

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลกาสิ่งห์ อำเภอกะชัง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบอำนาจหน้าที่ของกฎหมายคือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มาตรา 67 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ขวัญในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหาร หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บทบาทสำคัญในการวางแผนงานขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน การมอบหมายงานอย่างยุติธรรม วิธีการบริหารงานในหน่วยงานเป็นไปตามขั้นตอนหลักการบริหาร ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรมและอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารงานบุคคล

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือ เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสามัคคีภายในหน่วยงาน

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการปัจจัยต่างๆ

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความปลอดภัย

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยสิ่งที่มีผลต่อขวัญเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

6. องค์กรบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยแยกเป็น

7. ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

8. พนักงานจ้าง หมายถึง บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขวัญในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY