

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการปกครองที่รัฐและรัฐบาลกลางได้
สละอำนาจ หรือมอบอำนาจการตัดสินใจในทางการปกครองและการบริหารของส่วนกลาง
ให้แก่องค์กรอื่นอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ มีการประกาศหลักและแนวทางการมอบอำนาจนั้นไว้
เป็นกฎหมาย หรือ โดคนโยบายที่สำคัญของประเทศ และองค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจจาก
รัฐบาลกลาง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สามารถมีทรัพย์สิน มีงบประมาณ มีอำนาจ
หน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีบุคลากร ตลอดจนจนถึงผู้บริหารและสภาท้องถิ่น ที่มาจากการ
เลือกตั้งของประชาชน โดยทำหน้าที่ให้บริการประชาชนภายในอาณาบริเวณหนึ่งๆ ที่มีความ
ชัดเจนแน่นอน องค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจแบบกระจายอำนาจ นอกจากจะมุ่งประโยชน์
ไปที่การพัฒนาคุณภาพของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มี “ส่วนร่วม” ในการ
ปกครองตนเองแล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการปกครองและการบริหารประเทศ
อย่างใหม่ มีการมอบอำนาจ และมอบภารกิจหน้าที่ที่งานที่เป็นภารกิจพื้นฐานจากรัฐบาล
กลางให้แก่องค์กร กระจายอำนาจ ตามหลักการกระจายอำนาจ ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่สำคัญ
ในการถ่ายโอนภารกิจของรัฐ และยังเป็นแนวทางในการเตรียมการให้กับองค์กรรองรับการถ่าย
โอนภารกิจ โดยรัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณให้ เพื่อนำไปพัฒนาด้าน สาธารณูปโภคและ
สาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่ว
ประเทศ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนเรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
(นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. 2546 : 16)

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการ
กำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจคือรัฐมอบอำนาจให้
หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร โดยให้ประชาชนปกครองตนเอง มี 4 รูปแบบ คือ 1)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหารคือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล 2) เทศบาล มี

โครงสร้างบริหารคือสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหารคือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี นายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล 4) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและนิติบุคคล มี 2 แห่งคือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (รศศุนท์ รัตนเสริมพงษ์. 2546 : 24)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีผู้แทนจากหลายฝ่ายเป็นผู้กำกับดูแล และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รัฐสภาได้ตรากฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542 ขึ้น กฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับคือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล โดยเฉพาะจากเดิมที่งานบุคลากรท้องถิ่นเป็นงานฝักอย่างหนึ่งของกรมการปกครอง และอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรประจำทั้งหมดของท้องถิ่นเป็นคนของกรมการปกครอง การกำหนดตำแหน่ง การจัดการสอบคัดเลือก การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมการปกครอง บุคลากรท้องถิ่นสามารถโยกย้ายไปอยู่ท้องถิ่นใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับกรมการปกครอง ซึ่งขัดกับหลักการของบุคลากรของท้องถิ่นที่ว่าเกิดที่ไหนตายที่นั่นเป็นหลักที่ทำให้พนักงานท้องถิ่นรักและทุ่มเทให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองสังกัดอย่างเต็มที่ ต่างจากระบบในอดีตที่พนักงานท้องถิ่นสามารถย้ายไปที่ไหนก็ได้เพื่อให้ตนเองมีตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้นบางท้องถิ่นเป็นเพียงทางผ่านเพื่อมากินตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น ในอนาคตระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นจะมีอิสระจากกรมการปกครองมากขึ้น ท้องถิ่นสามารถกำหนดและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นเองได้มากขึ้น สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ตาม โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีผู้บริหารสูงสุดเป็นข้าราชการการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ เรียกว่านายกเทศมนตรี มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 ได้บัญญัติไว้ในเรื่องการให้อำนาจนายกเทศมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกประเภท ที่ปฏิบัติงานให้แก่เทศบาล ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกด้าน

บรรลุดัตตประสงค์ตามนโยบายของรัฐที่กำหนดให้ท้องถิ่นทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารเทศบาลจำเป็นต้องรู้อย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจ เรื่องของแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ ตลอดจนจะต้องประพடுத்தให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพ้องค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ต่างก็แสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหา เพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงาน ได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดี เท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุขององค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน การบำรุงขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย มีการโอนย้ายบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร การทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า พัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานหรือองค์กร จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า องค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า “ถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใด คนก็ยังมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม” ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีควรทำให้เกิดขึ้นองค์กร เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน องค์กรจะมี

เสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ตรงกันข้าม บุคลากร ที่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินหน้าและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น ทำให้ขาดการอุทิศตน ใ้กับการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารขาด ประสิทธิภาพด้านการบริหาร การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักประกันความเป็นธรรม บุคลากรมีจำนวนมากเกินภารกิจ ขาดสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรไม่ทั่วถึง หน่วยงานนั้นก็จะเกิดความล้มเหลว ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ มากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน แรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่า ตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อ การพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (มนูญ วงศ์นารี. 2524 : 67) กล่าว ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ภายใน เช่น การมีงานที่ทำท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ ต่อสาธารณชนและต่อผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2543 : 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนี งาน การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึง ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. 2542 : 13)

เทศบาลตำบลนาขาม ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร ที่มีสายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคนมีภารกิจที่สำคัญคือ การให้บริการแก่ชุมชนสังคมทุกๆด้าน โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชน ทำให้ประชาชนโดยส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานหลายด้าน

พร้อมกันนั้นแล้วต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ด้วยสาเหตุอาจเกิดจากคน หรือ ผู้ปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณของรัฐ ไม่สอดคล้องกัน หรือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ของประชาชนซึ่งมีจำนวนมาก อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง และเรื่องของการใช้อำนาจที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์พนักงานเทศบาลตำบลนาขาม ทุกประเภท พบว่า พนักงาน เทศบาลตำบลนาขาม ขาดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และคิดว่าตนเอง ยังไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการมอบหมายหน้าที่การงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบางตำแหน่งต้องรับภาระหน้าที่ที่หนักมาก ส่วนบางตำแหน่งไม่มีงานให้ปฏิบัติ หรือใน บางครั้งการปฏิบัติงานยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของคนที่ศึกษามา อีกทั้งพนักงาน เทศบาลตำบลนาขาม ยังมีความรู้รู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อ มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือการให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย ขาด การพัฒนา และขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งพนักงานเทศบาลตำบล นาขาม ยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า (เทศบาลตำบลนาขาม, 2552 : สัมภาษณ์)

เนื่องจากระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เทศบาลซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง สถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย รวมถึงการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาของ หน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามาจากการเลือกตั้งจากประชาชนที่ดำรงตำแหน่งวาระคราวละ 4 ปี เป็นผลทำให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด จนบางครั้งนโยบายการบริหาร ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องดำเนินให้ถูกต้องตามระเบียบข้อ กฎหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่าพนักงานเทศบาลตำบล นาขามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาไป เป็นแนวทางการบริหารงาน ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง หรือ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผน และนโยบายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของเฮิร์ซเบิร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2 ปัจจัยต้นทุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือ เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 89 คน (สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาขาม. 2552 : 18)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 : 727) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนสิงหาคม 2553

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 5.1.1 ระดับการศึกษา
- 5.1.2 ตำแหน่ง
- 5.1.3 เงินเดือน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ของเฮิร์ชเบิร์ก, บาร์นาค และซินเคอร์แมน ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอคูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 1

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ

คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรเทศบาล
ตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ระดับการศึกษา
2. ตำแหน่ง
3. เงินเดือน

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. นโยบายและการบริหาร
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง
ปัจจัยต่างๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ดังนั้น แรงจูงใจจึง
เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารคนในองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็น
เครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตาม
ความเหมาะสมขององค์กรนั้นๆ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในที่กระตุ้นความรู้สึกให้
บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนอง
ความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการศึกษา
หมายถึงบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทฤษฎีของ
เฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้น อาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

2.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างนันทรมิตร

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาขาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

3.1 พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สายงานบริหาร ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารการศึกษา เป็นต้น สายงานปฏิบัติ ได้แก่ สายงานเริ่มต้นด้วย ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน นักวิชาการศึกษาและตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่กฎหมายกำหนด

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาขาม ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของพนักงานเทศบาลและผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาขาม ทำสัญญาจ้างกับเทศบาลตำบลนาขาม ที่มีระยะเวลา ไม่เกิน 4 ปี เช่น ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งอื่นๆ ตามความจำเป็น ตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาขาม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ในกองต่างๆ ของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลนาขาม ทำสัญญาจ้างกับเทศบาลตำบลนาขามที่มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยของพนักงานเทศบาลและผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลนาขาม เช่น คนงานทั่วไป พนักงานจดมาตรน้ำ คนสวน แม่ครัว และตำแหน่งอื่นๆ ตามความจำเป็น ตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาขาม ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ในกองต่างๆ ของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ระดับการศึกษา หมายถึง พื้นฐานทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับต่ำมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

4.2 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

4.3 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดแต่ละประเภทของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 3 ตำแหน่ง คือ

5.1 พนักงานเทศบาล

5.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

5.3 พนักงานจ้างทั่วไป

6. เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

6.1 4,800 – 7,800 บาท

6.2 7,801 – 10,800 บาท

6.3 10,801 บาทขึ้นไป

ประโยชน์การศึกษา

ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น