

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ ที่รัฐบาลมอบอำนาจในการบริหารงานตามภารกิจต่างๆ โดยหลักการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่ท้องถิ่นเพื่อปกครองตนเอง ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (2550 : 22-23) ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจ ในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทคโนโลยีให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อม ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542 : 4-8) ระบุเทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่ง ที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ซึ่งจะ สัมฤทธิ์ผลได้ด้วยการริเริ่มช่วยตนเองของคนในท้องถิ่นนั้น ด้วยเหตุว่าเป็นผู้รู้ถึงปัญหา และความต้องการของตนเองเป็นอย่างดี เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาและเรียนรู้กระบวนการทางการเมืองการปกครองและการบริหารท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาในระบอบประชาธิปไตยและการพัฒนาชุมชนให้สามารถ

พึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นศูนย์กลางการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 โดยเทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

การดำเนินงานของเทศบาลจะเป็นไปอย่างอิสระ มีอำนาจในการบริหาร การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การทำนิติกรรมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิทธิในทางกฎหมายด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้และยังมีอำนาจในการออกเทศบัญญัติเทศบาลที่ใช้กับราษฎรในพื้นที่อีกด้วย การดำเนินงานของเทศบาลจึงจำเป็นที่จะต้อง มีบุคลากรรับผิดชอบปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไป ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 191) กล่าวว่า บุคลากรแต่ละคนมีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกันในบางประการ ต่างคนก็มีประสบการณ์และการเรียนรู้ต่างกัน ทำให้เกิดค่านิยมต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาจึงมีหลายรูปแบบ พฤติกรรมบางอย่างอาจช่วยเสริมสร้างพัฒนาการปฏิบัติงาน แต่บางอย่างอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันออกไปนั้น เป็นผลมาจากหลายปัจจัย อาทิ แรงจูงใจของบุคคลนั้นและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น (พรพรรณราย ทรัพย์ประภา. 2526 : 64)

เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลศรีสงคราม เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542 ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.2542 มีพื้นที่ในการรับผิดชอบ 8.3 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ 1 หมู่ 4 หมู่ 6 หมู่ 7 และหมู่ 8 ปัจจุบันเทศบาลตำบลศรีสงคราม ตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ 7 ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 53 คน โดยมีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงครามแต่ละหน่วยงานที่กล่าวมานั้นย่อมมีภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบในวิธีการปฏิบัติงานของตนแตกต่างกันไป

เทศบาลในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำลังเผชิญสถานการณ์เปลี่ยนแปลง จากผลการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน ถ้าหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า และองค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจที่ดีแล้วยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล หากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองแล้ว ก็จะส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการปรับปรุง สร้างแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน ให้มีขวัญกำลังใจและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศรีสงคราม ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

## สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยผู้ศึกษากำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ การพัฒนาและความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ใช้พื้นที่ เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

### 3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอ ศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 53 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล 18 คน ลูกจ้างประจำ 6 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 14 คน

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการศึกษาระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม-17 พฤศจิกายน 2553

### 5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 อายุ

5.1.3 ตำแหน่ง

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ทำ

4) ความรับผิดชอบ

5) การพัฒนาและความก้าวหน้า

5.2.2 ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน

2) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน

5) ความมั่นคงของงาน

## กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ในที่นี้หมายถึง เทศบาล  
ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานและลูกจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานใน เทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่ถูก กระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผล โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี โดยมนุษย์จะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จ เป็นความสำเร็จในการทำงานแก้ปัญหาต่างๆ ได้ รู้สึกปลื้มใจกับความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นต้องการความสำเร็จ และพัฒนาให้ดีกว่าเดิม อยู่เสมอ

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือผู้ร่วมงาน ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็น การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลงมือทำและมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ

1.4 มีโอกาสได้รับความผิชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.5 ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจทำงาน มากขึ้น ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงานหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติ ในขณะทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ วัสดุ เป็นต้น และยังรวมถึงสภาวะการทำงาน ได้แก่ แนวทางการทำงาน จำนวนชั่วโมง ความหนักเบาของงาน ช่วงเวลาการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ ชึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น