

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในชนบทของไทยเราแต่เดิมมานั้นมีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันเป็นกลุ่มในแต่ละกลุ่มก็มีหัวหน้าทำงานทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิด ต่อมาเมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้นปัญหาต่าง ๆ ก็มากขึ้น มีอาณาเขตแน่นอนและมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้น

จากหลักฐานที่มีอยู่พอสันนิษฐานได้ว่าในสมัยสุโขทัยนั้นแบ่งการปกครองออกเป็นมณฑลแต่ละมณฑลมีเมืองในสังกัดซึ่งแยกออกเป็นเมืองเอก เมืองโท ศรี และจัตวา โดยแต่ละเมืองมีการปกครอง ดังนี้ (1) เจ้าเมือง (มีตำแหน่งต่างกันตามชั้นของเมือง) ปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือน และมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย (2) นายแขวงหรือนายอำเภอ ปกครองคนราวหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง (3) นายแคว้นหรือกำนัน ปกครองคนราวพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง (4) นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองคนราวร้อยหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแคว้น

ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของไทยมีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการจัดระเบียบการปกครองประเทศแยกย่อยลงไปอีกกล่าวคือมีการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นภายในเมืองหนึ่ง ๆ ทั้งหัวเมืองชั้นนอก และหัวเมืองชั้นใน โดยแบ่งเมืองออกเป็นแขวง แขวงแบ่งออกเป็นตำบลตำบลแบ่งออกเป็นบ้าน ซึ่งเป็นที่รวมของหลาย ๆ ครัวเรือน แต่ไม่ได้กำหนดจำนวนคนหรือจำนวนบ้านไว้ นอกจากนั้นยังให้มีผู้ปกครองโดยเฉพาะได้แก่ บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านซึ่งเจ้าเมืองแต่งตั้งเป็นหัวหน้า เมื่อหลายบ้านรวมกันเป็นตำบลก็มีกำนันเป็นหัวหน้าและมักได้รับบรรดาศักดิ์เป็น “พัน” และหลายตำบลรวมกัน เป็นแขวงก็จะมีหมื่นแขวงเป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมกันเป็นเมือง “เมือง” มีผู้รั้งหรือพระยามหานครเป็นผู้ปกครอง เมืองนี้มีลักษณะคล้ายจังหวัดในปัจจุบัน ส่วนแขวงเทียบเท่าอำเภอ การปกครองรูปแบบนี้เป็นหลักที่ยึดถือมาจนกระทั่งถึงสมัยกรุง

รัตนโกสินทร์ตอนต้น

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจุลจอมเกล้า รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการแก้ไขปรับปรุงการจัดระเบียบการปกครองของอาณาจักรไทยครั้งสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น ได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้น

ปกครองหมู่บ้านและตำบลเป็นครั้งแรกที่อำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2435 (กรมการปกครอง. 2554 : 39)

ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2500 ได้มีการยกระดับความสำคัญให้กับบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 นอกจากนี้ทางราชการยังได้ตราพระราชบัญญัติต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวข้องกับกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องเป็นผู้รักษากฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ทำให้อำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน คลอบคลุมวิถีชีวิตของประชาชนในตำบลเกือบทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย

เมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงเมื่อมีกระแสโลกาภิวัตน์เกิดขึ้น กระแสการเรียกร้องให้กระจายอำนาจการปกครอง และในที่สุดรัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ระหว่างวันที่ 23 กันยายน 2535 ถึง 19 พฤษภาคม 2538 ได้ผลักดันให้มีการกระจายอำนาจทางการเมืองท้องถิ่นเกิดขึ้นในระดับตำบล เพื่อให้องค์กรดังกล่าวเป็นองค์กรพื้นฐานในการฝึกฝนให้ประชาชนได้เรียนรู้ในเรื่องการปกครองด้วยตนเอง ดังนั้น รัฐบาลภายใต้การนำของ นายชวน หลีกภัย ต่อมาปีจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2537 เป็นผลให้สภาตำบลที่มีอยู่เดิมตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2515 ถูกยกเลิกไปเมื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 90 วัน นับจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

ผลจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายดังกล่าว ทำให้บทบาท ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ บทบาท และสถานภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนโดยเฉพาะสิทธิในการปกครองตนเองของประชาชน รัฐบาลต้องจัดให้มีการกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารกิจการ การบริหารบุคคล การเงินการคลัง ตลอดจนให้มีอำนาจหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงานในขอบเขตของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้บทบาทเดิมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านรวมทั้งประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สับสนในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ซึ่งเป็นปัญหาต่อการติดต่อประสานงานระหว่างราษฎรในหมู่บ้านกับหน่วยงานของรัฐ และการรักษาความสงบสุขของประชาชนเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยทั่วไปรวมถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของตำบล หมู่บ้านด้วย

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงาน ซึ่งมีองค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินการได้ประสบผลตามที่ต้องการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร โดยผู้บริหารองค์กรจะต้องทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจดังกล่าวว่า การจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับในการที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้นทุ่มเทจิตใจให้แก่องค์กร (นราสมประสงค์. 2544 : 120)

อำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน 7 องค์การบริหารส่วนตำบลประชากรชายจำนวน 17,682 คน ประชากรหญิงจำนวน 17,742 คน รวมทั้งสิ้น 35,424 คน จำนวน 8,576 ครัวเรือน (ที่ทำการปกครองอำเภอขงสิสุราช ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555) และมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในชุมชนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 91 คน บางรายก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาครั้งนี้ จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีการแก้ไขแล้ว จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงซึ่งเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
3. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยการ ดัดแปลงตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 91 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 75 คน โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ด้านพื้นที่

อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน และมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทนในชุมชนตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 ในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยตำบลยางสีสุราช ตำบลนาภูมี ตำบลเวงคง ตำบลป่าอู่ ตำบลคงเมือง ตำบลสร้างแข่ง ตำบลหนองบัวสันต

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่าง

เดือนสิงหาคม – กันยายน 2555

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ในอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 อายุ

5.1.2 การศึกษา

5.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ผู้วิจัยได้นำมาเพียง 9 ด้าน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.2.1 ความสำเร็จของงาน

5.2.2 การยอมรับนับถือ

5.2.3 ความรับผิดชอบ

5.2.4 ลักษณะของงาน

5.2.5 เงินเดือน

5.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

5.2.7 สถานะของอาชีพ

5.2.8 การปกครองบังคับบัญชา

5.2.9 นโยบายและการบริหารงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เราหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคามจำนวน 10 ด้าน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายในการบริหารงาน

2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย ของหมู่บ้านผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความร่วมมือความเชื่อถือและความไว้วางใจได้แสดงความสามารถ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามกำหนด มีความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ได้รับอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระ เสรีภาพในการตัดสินใจ

5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่งานมีความท้าทาย สามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ผล และมีความเป็นอิสระในการทำงานและ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน

6. เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามปริมาณงานและความรับผิดชอบพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีซึ่งเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันรวมทั้งสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่นบ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น

7. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม เป็นกลาง และเป็นกันเอง ได้รับความเชื่อใจหรือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างดีมิตร

8. สถานะของอาชีพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจ และมีการพัฒนาตนเอง เช่นการฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้นได้เลื่อนสถานภาพทางสังคม และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจในงาน และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

10. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างครอบคลุม ชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติงาน สามารถติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอการติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

11. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นตัวแทนในชุมชน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552

12. อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง ระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น อายุใบอนุญาตยานี้หมดอายุแล้ว ระยะเวลาที่กำหนดรู้ความยั่งยืนของสิ่งนั้น ๆ

13. การศึกษา หมายถึง การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการทำงานอาชีพได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นแนวทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป