

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550 : 112) หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 282 กำหนดไว้ว่าการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้

องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 1) ถึงแม้ว่าประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นก็ตาม แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2540 : 245)

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือย องค์การบริหารส่วนตำบลนามน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลหลักเหลี่ยมและองค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง รวมเป็น 5 แห่ง ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 ตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนธันวาคม 2550 มีอัตราการย้ายเข้า – ออก ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมเป็นจำนวน 42 คน นอกจากนี้ยังมีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน จำนวน 8 คนซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีอัตราการโอนย้ายเข้า – ออกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. 2550 : 1) ส่งผลให้การปฏิบัติไม่ต่อเนื่องและงานบางอย่างไม่สามารถที่จะทำให้เสร็จทันตามเวลา

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสงเปลือยที่อยู่ในเขตอำเภอนามน จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในประเด็นของแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจะทำการศึกษาว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและศึกษาว่าพนักงานมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์ค, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115)

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
- 1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary and fringe benefit)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 198 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ข้อมูล ณ วันที่ 4 สิงหาคม 2551) ซึ่งผู้วิจัยประสงค์จะทำการศึกษาแรงจูงใจจากความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมด จึงใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 198 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือน

2.2 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ซึ่งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือโดยมีกำหนดเวลาการจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างจากเงินงบประมาณของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

2.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของงาน

3. แรงจูงใจการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

3.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

3.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3.5 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

3.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

3.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารสวนตำบลจัดให้มีความมั่นคง

และปลอดภัยเหมาะสมแก่การ พักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY