

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546 : 1) ถือได้ว่าเป็นรูปการปกครองที่ใช้หลักการกระจายอำนาจ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างรวดเร็ว โดยจะต้องมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการจัดทำกิจกรรม เพื่อสนองความต้องการของประชาชน หรือเรียกว่า การบริการสาธารณะ (Public service)

เทศบาลแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยมีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาเทศบาล และฝ่ายบริหาร คือ นายกเทศมนตรี การบริหารงานขององค์กรนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีหน้าที่รวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ได้แก่ เงินหรืองบประมาณ วัสดุคิบั วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ผู้มารับบริการ การจัดการเกี่ยวกับเวลาและเทคนิควิธีการบริหารงาน ซึ่งถ้าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นตั้งใจและเต็มใจทำงาน รักงาน และจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้น และสามารถที่จะเลือกวิธีจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความคิด สติปัญญา ทัศนคติ และมิจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ คือแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกมา

อย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตน หรือกับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องได้ การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง การจูงใจเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยให้ช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรได้ ดังนี้ (ดารณี พานทาง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. 2542 : 24-26)

1. เพื่อให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหารในด้านต่างๆ
3. เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 บังคับใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2537 : 1) ตำบลนาทัน ได้รับการประกาศจัดตั้งยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 และวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 (สำนักงานเทศบาลตำบลนาทัน. 2552 ข : 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาทันได้รับการประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาทัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก มีหมู่บ้านในเขตตำบลนาทันจำนวน 16 หมู่บ้าน มีประชากร จำนวน 13,816 คน (สำนักงานทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาทัน. 2552 : 2) เทศบาลตำบลนาทันเป็นหน่วยงานที่อยู่ในท้องถิ่นต้องสัมพันธ์กับประชาชนในระดับตำบล เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุกๆด้านทั้งด้านการบริหาร การบริการด้านสาธารณสุขโลกชั้นพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านพัฒนาชุมชน ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการบริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในสำนักงาน หรือ พนักงานของหน่วยงานต้องออกไปบริการประชาชนในเขตพื้นที่ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาทันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาทัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลัง 4 ปีพนักงานจ้าง จึงมีการเพิ่มตำแหน่งงาน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ

เทศบาล ทำให้มีพนักงานเพิ่มขึ้น ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ ปี พ.ศ. 2551 มีพนักงานจำนวนทั้งหมด 34 คน และปี พ.ศ. 2552 มีพนักงานจำนวนทั้งหมด 64 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลนาทัน. 2552 ก : 8-9) พบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานคือ การประสานงานกับหน่วยงานอื่นยังล่าช้า จะเห็นได้จากมีหนังสือจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ติดตามงานที่ยังไม่รายงาน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในเชิงพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ดังนั้นเพื่อให้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารองค์กร หรือพิจารณาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามในการศึกษา

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงานอยู่ในระดับใด
3. มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบทฤษฎี ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg is Two factor theory) คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วยปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เฮอร์ซเบิร์ก. 1990 : 163 ; อ้างถึงใน สมเดช มุงเมือง. 2544 : 145)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งหมดจำนวน 64 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน

3.1.1 ตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

3.1.2 อายุการทำงาน แบ่งเป็น 4 ช่วงระยะเวลา คือ ไม่เกิน 3 ปี, มากกว่า 3 ปี - 6 ปี, มากกว่า 6 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือ เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอลำปาง จังหวัดกาฬสินธุ์

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการศึกษารุ่นนี้ มีระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 3/2552 –

1/ 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรเทศบาล ตำบลนาทัน แสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งบุคลากรจะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จดมุ่งหมาย เป้าหมาย เป็นเงื่อนไขและถ้าหากเงื่อนไขต่างๆเหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับการตอบสนองโดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลตำบลนาทันได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน ประชาชนให้การนับถือ มีศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยบุคลากรได้ใช้ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถเฉพาะตน ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน ที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงาน ซึ่งงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาในการปฏิบัติหน้าที่ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน

4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน แต่ละตำแหน่งมีความเหมาะสมมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการจัดงานให้ตามความถนัดของบุคลากรในแต่ละคน มีการสร้างสรรคงานให้เกิดประโยชน์ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ทำท่ายงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผล มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน พนักงานทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

บุคลากร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาทัน ได้แก่ พนักงานเทศบาลจำนวน 21 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 40 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 คน โดยพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของนายกเทศมนตรีตำบลนาทัน ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีฐานะเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจ หรือกระจายอำนาจในการบริหารองค์กร มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่ และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลนาทัน เป็นผู้กำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารองค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประโยชน์การศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้อีกด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY