

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่ารัฐบาลจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวให้ความสำคัญในหลักการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเท่าเทียมกันทางโอกาสทำให้เกิดกฎเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น ตั้งแต่ละพื้นที่ที่มีกลยุทธ์และความหลากหลายทางด้านการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่าง เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร และปัญหาความต้องการ การแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 112)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงเพราะสามารถทราบถึงสภาพดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 282 บัญญัติไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 112)

เทศบาล (Municipality) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเทศบาลเป็น 3 ระดับ

คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้สุขาภิบาลตำบลทั่วประเทศ เปลี่ยนแปลงเป็นเทศบาลตำบลทั้งหมด เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติอนุมัติให้จัด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล โดยจัดขนาดของเทศบาลเป็น 3 ขนาด คือ เทศบาลขนาดใหญ่ เทศบาลขนาดกลาง เทศบาลขนาดเล็ก โดยพิจารณาจากรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนของเทศบาล โดยมีคณะเทศมนตรีเป็นผู้บริหารงานของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างทั้งหมดของเทศบาล แต่ละเทศบาลมีโครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นพนักงานประจำตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจบังคับบัญชารับผิดชอบงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และการตั้งใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน คือ การบริหารงานแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคล และภาพรวมขององค์กรที่เป็นรูปธรรมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานนี้เป็นระบบที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรทุก ๆ ด้าน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานกระบวนการความต่อเนื่องได้ดียิ่งขึ้น 1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 3) การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของงานโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายใน

การไปสู่เป้าหมายขององค์กร การสร้างแรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (จอมพงศ์ มลคณวิช. 2555 : 217)

บุคลากรเทศบาลเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน เพราะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารการงานทะเบียนราษฎร การบริการด้านสาธารณสุข การบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การบริการด้านการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเทศบาลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรที่มารับบริการทำให้พนักงานเทศบาลจำเป็นต้องได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การบริการมีประสิทธิภาพและให้บริการด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมใจกันทำงานเป็นทีม ไร้แว้งใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารทุกระดับ จะต้องถือเป็นหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถแต่องค์กรไม่ได้มีการจูงใจบุคคลเหล่านั้นให้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพหรือในกรณีที่องค์กรไม่รักษาคนดีมีฝีมือให้ทำงานในองค์กรได้ ก็นับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าไปอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการจูงใจเป็นอย่างดี และสามารถใช่วิธีการจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลและโอกาส ตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นด้วยการประสานความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกันจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (บุญมัน ษนาศุภวัฒน์. 2553 : 182)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำ (เชิงคุณภาพ/หรือเชิงปริมาณ) แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ และแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงาน

มีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น
(จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555 : 215)

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันนำไปสู่การสร้างเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ยังไม่ปรากฏว่ามีการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และจากการสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์จัดขึ้น ทำให้ทราบว่าบุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีบุคลากรที่มีสถานภาพ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยผลการศึกษาค้นคว้าจะทำให้ทราบถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณากำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการพัฒนางาน เพื่อบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 เทศบาล ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล จำนวน 1,960 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2,540 คน รวม 4,500 คน (ข้อมูลสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ เดือนกุมภาพันธ์. 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

2.1.1 สถานภาพ

- 1) พนักงานเทศบาล
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) (บุญมั่น ชนาศุภวัฒน์, 2553 : 182)

2.2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2.5 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

2.2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

2.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2.2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit)

3. สถานที่

เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 เทศบาล

4. ระยะเวลา

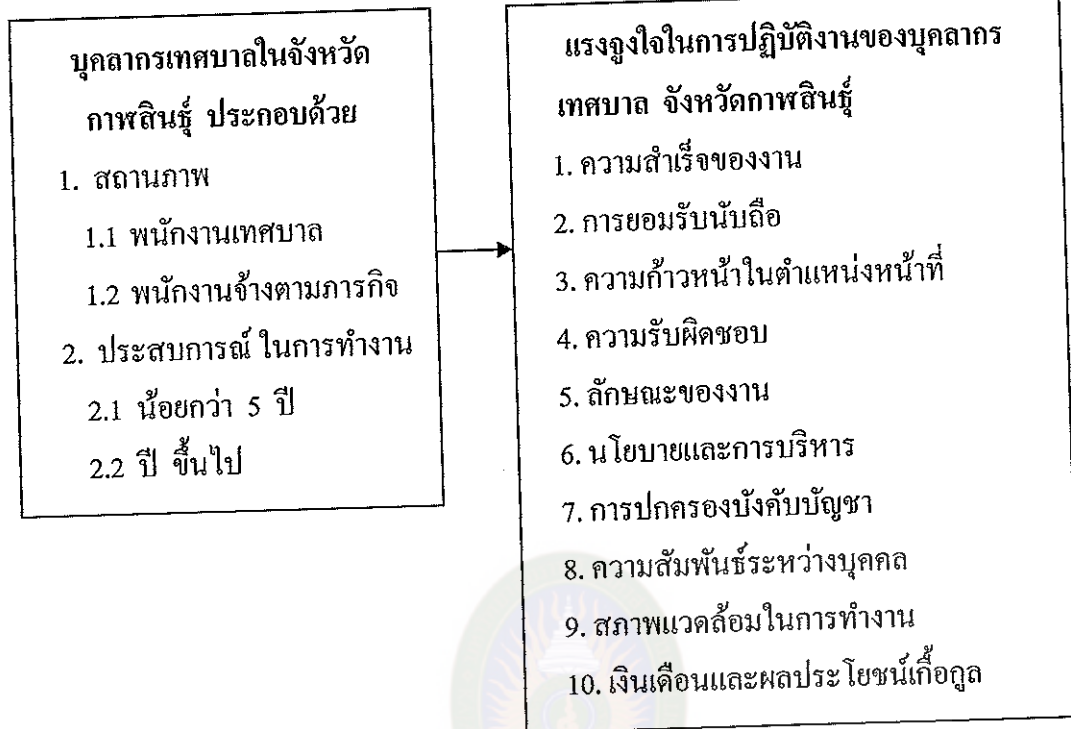
เดือน พฤศจิกายน 2555 ถึง เดือนสิงหาคม 2556

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (บุญมั่น ชนาศุภวัฒน์, 2553 : 182) ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการหรือพลังผลักดันต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ถ้ามีความรู้สึกต่อการทำงานในทางบวกการทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่เกิดจากองค์ประกอบ 10 ด้าน

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และผลจากการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความ
ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.5 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่ที่การแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชา มีกิริยานุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง เข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน

2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบัน

มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ สะดวกรวดเร็ว

3. เทศบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง เทศบาลจำนวน 68 เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

4. บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่

4.1 พนักงานเทศบาล หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ของเทศบาล

4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ทำสัญญาจ้างกับเทศบาล อายุสัญญาไม่เกิน 4 ปี และได้รับเงินค่าจ้างจากเทศบาล เป็นค่าตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสังกัดเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1. ได้ทราบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำไปวางแผนและกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้บริหารสังกัดเทศบาลอื่น ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเทศบาลต่อไป