

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ.2475 โดยคณะราษฎรยึดอำนาจและเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้มีการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยในปี พ.ศ.2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 ขึ้น กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

สำหรับระบบราชการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ก็คือปัจจัยการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการเป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างไรก็ตามในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกคือระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะที่สองคือระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะที่สามคือระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร (สุภพ กันธิมา. 2550 : 3)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ระยะนั้น ระยะที่สอง ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ

การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้อง รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มักจะประสบปัญหา การปฏิบัติงาน สาเหตุเนื่องมาจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาด อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ การไม่เอาใจใส่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับที่ปฏิบัติ ส่งผลให้งานที่ ออกมาไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อควมมีประสิทธิภาพของ งานด้านต่างๆ ในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 7 ด้าน โดยการบูรณาการ จากแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-72; อ้างถึงใน ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. 2546 : 6) ดังนี้

- 1.1 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน
- 1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 13 แห่ง จำนวน 403 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542: 148-149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน ใน 7 ด้าน คือ

2.1 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหมาะสมและเพียงพอของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่หน่วยงานมีให้

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และรวมไปถึงความมั่นคงและปลอดภัยจากการปฏิบัติงานด้วย

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชย รวมไปถึงการได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างเป็นธรรม

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน การรับฟังปัญหา การทำงานเป็นทีม และการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ ภูมิศาสตร์ วัตถุหรือสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ บริเวณรอบๆ โต๊ะทำงาน และรวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลสตึก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลสะแก องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งวัง องค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนมนต์ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง องค์การบริหารส่วนตำบลสตึก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแกล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย