

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยให้ความสำคัญต่อการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์และคุณค่าของชาติทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกันโดยการเสริมสร้างทุนสังคมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็งและรวมพลังเป็นเครือข่ายในการพัฒนาสำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจไทยสู่ระบบเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ขณะเดียวกันจำเป็นต้องเสริมสร้าง ระบบโครงสร้างกลไกและกระบวนการบริหารพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและทุกระดับ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดความสมดุลเป็นธรรมและยั่งยืน พร้อมทั้งปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ลดบทบาทอำนาจของราชการในส่วนกลางและเพิ่มบทบาทมอบอำนาจและกระจายอำนาจการตัดสินใจ การดำเนินการและกระจายการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ราชการส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นและชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและการปฏิรูปธุรกิจเอกชนให้เข้มแข็ง สุจริต โปร่งใส และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะหากขาดกำลังคนก็จะไม่มีตัวขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2550, หน้า 5)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใกล้ชิดกับประชาชนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มีความอิสระทางด้าน

การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ วัสดุ วิธีปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร ทั้งนี้อยู่ภายใต้กรอบที่ถูกกำหนดโดย พ.ร.บ. ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีจึงมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น (ตามนัย มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า “เมืองน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจยั่งยืน” และได้วางกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง 2) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีคุณภาพ 4) ยุทธศาสตร์การปกครองและการบริหารจัดการ (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดจันทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2557) ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตจังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีเพิ่มมากขึ้น (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2557)

จากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยใช้ SWOT MATRIX พบว่า ปัจจัยภายในขององค์กรมีจุดอ่อน คือ บุคลากรไม่เพียงพอในการรองรับภารกิจ และหน้าที่และไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีข้าราชการ จำนวน 80 อัตรา จากกรอบอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งสิ้น 182 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 43.95% (แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2557) ปัจจุบันมีข้าราชการ จำนวน 77 อัตรา (ข้อมูลมาจากฝ่ายบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2554) เมื่องานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นความรับผิดชอบในหน้าที่การงานก็จะต้องสูงมากขึ้นแต่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จำนวนน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเกิดปัญหา ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ประกอบกับอัตรากำลังของบุคลากรในองค์กรมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลาและยังมีแนวโน้มมี ปริมาณลดลงเรื่อย ๆ จึงทำให้ทราบว่าบุคลากรในองค์กรนั้นขาดแรงจูงใจในการทำงานเพราะว่า ข้าราชการจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่ผู้บริหารมีให้กับข้าราชการ ในอันที่จะส่งผลทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่ดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สำหรับข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารใช้ประกอบในการปรับปรุงการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959, p. 145)
2. ด้านพื้นที่การวิจัยในครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี จำนวน 77 คน (ข้อมูลมาจากฝ่ายบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี)
3. ด้านระยะเวลาการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2554 ถึง 30 ธันวาคม 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นซึ่งเป็นพลังมาจากภายในร่างกาย หรือได้รับการกระตุ้น เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความมุ่งมั่น พยายาม ทุ่มเทและสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาเพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี หมายถึง จังหวัดทางชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกของประเทศไทย ทิศเหนือติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา สระแก้ว และปราจีนบุรี ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดตราดและราชอาณาจักรกัมพูชา ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดระยองและชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 245 กิโลเมตร

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรักในงาน ที่ทำมากขึ้นกว่าเดิม

ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายหรือเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทนายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลอยากทำงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ตลอดเวลา

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับประจำ อัตราการเพิ่มเงินเดือนของตำแหน่งงาน มีความเหมาะสมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีระดับสูงกว่าตำแหน่งเดิม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีกับผู้บริหาร มีความเป็นกันเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีกับเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง มีการเรียนรู้งานร่วมกันและทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือกันตามความเหมาะสม

สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เช่น ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่มีเพียงพอต่อการทำงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น มีอิสระในการบริหารงาน มีห้องทำงานแยกเป็นสัดส่วนพร้อมทั้งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน โดยมีรถยนต์ส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้งานเสร็จทันเวลา

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีความมั่นคงต่องานที่ทำและมีมั่นใจในองค์กรว่ามีความมั่นคง

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานด้วยความยุติธรรมและผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี
2. ทำให้ทราบถึงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานและสร้างเสริมแรงจูงใจอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป