บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ในอดีตผู้บริหารมองบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเครื่องจักร และเชื่อว่าปัจจัยที่ทำให้มนุษย์พึงพอใจคือปัจจัยทางเศรษฐทรัพย์หรือเงินเพียงอย่างเดียว ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารได้หันมาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของมนุษย์มากขึ้น จุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมมือในการทำงานมากขึ้น อันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ประกอบด้วยผู้บริหาร และบุคลากรระดับต่าง ๆ ร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อยและบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคลในองค์กร ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคือ แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานนับว่ามีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรประพฤติอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะเดียวกันแรงจูงใจดังกล่าวก็จะเบี่ยงเบนบุคคลจากพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่พึงปรารถนา (ร.ต.อ. ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน มีพื้นที่รับผิดชอบ 927 ตารางกิโลเมตร โดยครอบคลุมพื้นที่ 47 หมู่บ้าน 3 เทศบาล 3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุข และส่วนการศึกษา มีกิจกรรมการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ทั้งสิ้น 120 คน ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายประเภท ตำแหน่งวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการให้บริการประชาชน เช่น การป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การรับเสียภาษี การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การป้องกันและระงับโรคติดต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษา คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กร ตามลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุติยะ, 2550, หน้า 5) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัยจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้รับบริการ คือ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ความสำเร็จของงาน

3. การได้รับการยอมรับนับถือ

4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน

6. นโยบายและการบริหารงาน

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน

9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

10. สถาพการทำงาน และผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร จำนวน 120 คน โดยทำการสำรวจจากบุคลากรทั้งหมด (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน กันยายน, 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย จากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี 2552 - 2554 และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี 2552 - 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ หรือความปรารถนาให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พลังอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวก และด้านอื่น ๆ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายใน และภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรม

5. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้ การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

7. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

9. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุภาพ ได้รับผิดชอบงานสำคัญๆและมีอำนาจในงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบตุมอย่างใกล้ชิด

10. ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน

11. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานได้กำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติในการบริหารงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ

12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

13. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

14. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

15. สภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ขนาดของสถานที่ทำงานแสง สี เสียง และอุปกรณ์ที่สนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

2. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University