บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตั้งขึ้นตามกฎหมายโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ในฐานะที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีอำนาจและหน้าที่ในการพัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น

1. จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและ อบต. ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย
2. จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาลและ อบต. เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง
4. การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ
5. การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

จากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2546 (ธีระพล อรุณะกสิกร และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 60)

ปัจจุบันในประเทศไทยที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เป็นเหตุให้ระบบราชการรวมทั้งข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเครื่องมือและกลไกการบริหารงานของรัฐต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทให้เป็นไปตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่นก็จะมีผลกระทบต่อพนักงาน จึงเป็นเหตุให้พนักงานต้องมีการพัฒนาและปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองที่เกิดขึ้น เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพสูงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดีเยี่ยม บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำนับว่า เป็นกำลังสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จึงจัดว่าเป็นแนวทางหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่ำ มีการขาดงานและมีการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในบุคลากรในองค์การ และการที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อจะได้มีส่วนผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่า เขาเป็นผู้มีคุณค่าและองค์การต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจเพราะถ้ายิ่งมีแรงจูงใจมากเพียงใด คนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคม (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 27) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะจากการที่องค์การมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจ ตลอดจนการคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้เสถียรภาหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นองค์การจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (กาญจนา ตรีรัตน์, 2549, หน้า 2)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี นั้นเจ้าหน้าที่ทุกระดับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร เจ้าหน้าที่ทุกคนเปรียบเสมือนเฟืองจักรให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานขององค์กร ขวัญและกำลังใจของพนักงานมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร คนที่มีขวัญและกำลังใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ขวัญและกำลังใจต่ำหรือเสียขวัญและกำลังใจจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดี กระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ จึงสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา การมาทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลากิจ ลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการโอนย้ายเพื่อไปหาการทำงานในองค์กรอื่น อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความรักในองค์กร

นั้น ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน (ฝ่ายบุคลากร สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2554)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาของกระบวนการศึกษาทั้งหมด เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 - มีนาคม 2555 ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่มปัญหาพิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ ความตั้งใจ การมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตน

4. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

5. พนักงานจ้าง หมายถึง เป็นพนักงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกเข้ามาเพื่อปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่มีคุณวุฒิหรือทักษะที่ต้องการ มีอายุในการปฏิบัติงานครั้งละ 4 ปีต่อสัญญาจ้าง ทุกปีมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง และทุก 4 ปี จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

6. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งลักษณะงานจะเป็นการว่างจ้างแบบระยะยาว หมายถึง จะสามารถทำงานในตำแหน่งใด ๆ ได้จนกว่าจะปลดเกษียณหรือถูกให้ออกในกรณีต่าง ๆ

7. การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในด้าน การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายและความมั่นคงในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7.1 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพภายในขององค์กร เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย ทำเลที่ตั้ง รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เทคโนโลยี อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7.2 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความมั่นใจในตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิทางการศึกษาและการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์และการติดต่อประสานงานทั้งที่เป็นทางกรและไม่เป็นทางการ ตลอดจนความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความรักใคร่ คุ้นเคย สนิทสนม สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปฏิสัมพันธ์และการติดต่อประสานงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม การมีเหตุมีผล

7.5 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อลักษณะงาน ความชัดเจนและปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสม อันทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

7.6 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดไป มั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบ จนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าไม่รู้อนาคตจะเป็นอย่างไร

7.7 สวัสดิการในหน่วยงาน หมายถึง การให้ประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น บ้านพักข้าราชการ เงินสวัสดิการต่าง ๆ การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน สิทธิประโยชน์บางประการที่พึงได้รับจากหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

2. ทราบถึงความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

3. ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อประกอบการวางแผนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University