

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะและกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม มาตรา 282, 283 และ 284 ส่วนในด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นนั้น ได้กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน...” 2542 : 10-13) โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยมีสาระสำคัญคือ การกำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบ กว้างขวางกว่าเดิมหลายประการ เช่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ที่มีสิทธิจัดการศึกษา อบรมวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของ ท้องถิ่นนั้นรวมถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นอีกด้วย (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. ออนไลน์. 2550)

การบริหารงาน จุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย และ จุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ด้วยวิธีประหยัดและมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพและการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารดังกล่าว ปัจจัยที่นักวิชาการ และนักบริหารให้ความสนใจมากที่สุด คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังที่เด่นพงษ์ พลละคร (2551 : 83) ได้เน้นให้ความสำคัญของคนว่า “ถ้าเราวิเคราะห์เจาะลึกลงไปปัญหาใด ๆ ก็ตามเราจะพบว่า มี สาเหตุมาจาก “คน” ทั้งนั้นและอาจเป็นเพราะเหตุผลนี้ก็ได้ที่ บริษัท มัตสึชิตะ อันยิ่งใหญ่ในธุรกิจ

ไฟฟ้าฮีดเป็นปรัชญาหลักของบริษัทเมื่อเกือบ 100 ปีมาแล้วว่า “เราจะพัฒนาคนก่อนผลิตสินค้าเสมอ” ซึ่งนับว่าเป็นปรัชญาการบริหารที่ลึกซึ้งและกินใจมาก จึงไม่แปลกที่บริษัทนี้สามารถพัฒนาจากธุรกิจครอบครัวเล็ก ๆ ขึ้นมาเป็นบริษัทระดับโลกได้ในปัจจุบัน และปรัชญาอีกอันหนึ่งของมัตสึชิตะที่น่าทึ่งก็คือ “เราแคร์กับขวัญและกำลังใจของพนักงานมาก” ในโลกธุรกิจปัจจุบันซึ่งการแข่งขันรุนแรงนี้ หลายบริษัทต่างหันมาให้ความสนใจกับ “คน” มากขึ้น เพราะได้พิสูจน์มาแล้วหลายครั้งและอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่า “มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมากกว่าความสำเร็จของธุรกิจกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งตรงกับแนวความคิดของทวีวัฒนา พูนคุ้มทอง (ออนไลน์ .2550) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคน ฝ่ายบริหารเป็นเพียงผู้ริเริ่มแนวคิดหาวิธีที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงแต่ละอย่าง ถ้าคนไม่ยอมรับก็ยากจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในความสำเร็จหรือในความล้มเหลวของการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ หากได้บุคลากรที่ไร้ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจในการทำงานแล้ว อาจจะทำงานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจทำให้สูญเสียทรัพยากรอื่น ๆ ไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กรและระบบบริหารอีกด้วย

ความสำคัญของคนดังกล่าวนี้ นักบริหารที่ดี จึงมีหน้าที่เสริมสร้างและดูแลเอาใจใส่ทะนุบำรุง รักษา ให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ แต่เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการกระทำเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ถ้าคนสองคนทำงานในสิ่งเดียวกันในสถานการณ์เดียวกัน เวลา สภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างขึ้นอยู่กับองค์การ ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

ปรัชญา กล้าผจญ (2543 : 181) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็เป็นความคาดหมายได้ว่ากิจการขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูง เขาก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน

หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมาก ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญ ขวัญต่ำ ความระแวง ไม่เชื่อใจกัน เกิดการชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงาน อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายหมดกำลังใจละทิ้งงาน

นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจจัดทำในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้ท้องถิ่นได้รับความเจริญทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานและด้านต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด เมื่อมีผู้บริหารนโยบายต่าง ๆ ที่วางไว้ถูกนำไปปฏิบัติโดยผ่านบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรเพิ่มมากขึ้นตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่การที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นมากตามกฎหมายส่งผลให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบโดยตรงจากการใช้อำนาจดังกล่าวเนื่องจากระบบราชการไทยนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ พรรคพวกมากกว่าการใช้ระบบราชการที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องประเมินจากผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน แต่เมื่อทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถูกใช้ผ่านระบบอำนาจผู้บริหารทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบทางการแข่งขัน

นอกจากการเลื่อนขั้นแล้วยังมีเรื่องของตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งทางการบริหาร สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินทุนการศึกษา และโบนัส ที่ยังต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ปัจจุบันกลับพบเห็นการลาออกจากราชการ การโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนมีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น เนื่องจากวัฒนธรรมระบบราชการไทยระบบอุปถัมภ์มีมากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบในงานมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ความจำกัดของตำแหน่งก็เป็นผลทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบทางการแข่งขันเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจ นอกจากนั้นอีกความท้าทายของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีการปรับตัวคือ ในปี 2558 จะเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) คือการรวมตัวของ 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน มีเป้าหมายของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรีและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำอาเซียน คือ “การสร้างประชาคมอาเซียนที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้เพื่อสร้าง

ประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งทางด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้สะดวกมากขึ้น และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันภายในอาเซียนใน 3 มิติ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน

การเป็นประชาคมอาเซียน คือ การทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” ที่มีความแข็งแกร่งและมีภูมิทัศน์ที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar) คือ

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาคเพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธี

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีเป้าหมายให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การรวมตัวเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สิ่งแวดล้อมที่ดี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีความร่วมมือเฉพาะด้านภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนา เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการอย่างไรกับการเปิดประชาคมอาเซียน

1. มุ่งพัฒนาโครงข่ายคมนาคมให้ระบบและสะดวกต่อการขนส่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต เช่น ไฟฟ้า และประปา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ โดยอาจต้องมีนโยบายในการส่งเสริมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม เปิดรับวิสัยทัศน์ในกระบวนการผลิตแบบใหม่ เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล

3. ปรับระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งจะต้องดูแลทรัพยากรและจัดการเป็นระบบโดยการเน้นการบริหารจัดการธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

4. เตรียมรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี เช่น โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ และอาชญากรรมข้ามชาติ

5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องประเทศเพื่อนบ้าน

6. พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นล้วนได้รับผลจากการเกิดประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 อย่างหลีกเลี่ยงมิได้เพราะท้องถิ่นต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้คนท้องถิ่นสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต้องใช้ความพยายามและความเข้าใจต่อการเรียนรู้ รับรู้ ของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อปัจจุบันกำลังขวัญของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีการเผชิญทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการเกิดประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านสู่ความเปลี่ยนแปลงให้ได้

จากปรากฏการณ์ของปัญหาวิจัยในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเผชิญหน้ากับการเปิดประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรของท้องถิ่นมีกำลังขวัญในการทำงานอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอย่างไรในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จากผลการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวจะช่วยเป็นฐานความรู้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานด้านบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างกำลังขวัญ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คาดว่าจะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. คาดว่าจะเป็นการยกระดับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพด้านบุคลากรในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้วิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 7 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,791 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี : ออนไลน์. 2555.)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเวลาของการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดนิยามศัพท์เบื้องต้นไว้ดังนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพกำลังใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา

2. **เงินเดือนและสวัสดิการ** หมายถึง รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัว การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ
3. **ลักษณะงาน** หมายถึง ความกดดัน ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงานในหน้าที่ และความภาคภูมิใจในการทำงาน
4. **ความมั่นคงและความก้าวหน้า** หมายถึง โอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
5. **ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน
6. **การบังคับบัญชา** หมายถึง ความเป็นกันเองและการส่งเสริมงาน ให้คำปรึกษาหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน ความมีเหตุผลในการสั่งการและความรับผิดชอบต่อนำที่การงาน
7. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงออกมาเป็นความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความมั่นใจในตนเอง เชื่อมมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
8. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ รอบคอบ พยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน
9. **ความกระตือรือร้น** หมายถึง การยินดีที่ได้รับมอบงาน ตั้งใจจริงในการทำงาน อสาทำงานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย
10. **ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
11. **ความมั่นใจในตนเอง** หมายถึง การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่สามารถทำได้ และไม่กังวลในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ โดยที่ยังคงมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากตัวแบบการวิเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

