

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) ถือว่าเป็นสัญลักษณ์อีกประการหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองท้องถิ่น เกิดจากการนำเอาหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มาใช้โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครอง และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ท้องถิ่นสามารถกำหนดวิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยคนของท้องถิ่นตามความประสงค์ของท้องถิ่น สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลกลางถือว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการสร้างความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพราะทำให้มีนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นอกจากนี้การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ช่วยลดการติดขัดของการดำเนินการแบบเดิม ซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่ส่วนกลาง ช่วยปรับปรุงและเร่งการดำเนินกิจการของรัฐ รวมทั้งกระตุ้นให้ท้องถิ่นมีการริเริ่มดำเนินการใหม่ ๆ ด้วย (สัมฤทธิ์ สุขสงค์. 2545 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้บัญญัติไว้ในหมวด 14 รวม ตั้งแต่มาตรา 281 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบของกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่มีความสำคัญ อีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้มีการกำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือ ภายในปี 2553 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการปกครองรูปแบบพิเศษ (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 250)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบล่าสุด โดยมีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสภาตำบลที่มีอยู่เดิม และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโดยแท้จริงคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและอำนาจอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด มีบุคลากร ทรัพยากร และมีงบประมาณในการบริหารเป็นของตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการทั้งปวง ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549 : 1)

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การบริการด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้ส่วนใหญ่ต่างต้องการกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดัน และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือเต็มบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร ทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์ และไหวพริบก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพในหลาย ๆ ด้าน เช่น มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะได้รับแรงจูงใจจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์กรจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ความช่วยเหลือ และบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยปรุงแต่งสภาพจิตใจของพนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (อรุณรัตน์ อัมรัง. 2550 : 3)

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลในองค์กรนี้เองที่มีส่วนในการสร้างกฎเกณฑ์ สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานคือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือ พฤติกรรมการบริหารงานผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก จากการศึกษา ได้ข้อสรุปว่า พนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานได้ดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) และจากการสำรวจเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังขาดความคล่องตัว และขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้าสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ถือดู ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2550 : 34) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม หน้าที่ความรับผิดชอบงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการเสนอผู้บริหารเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาตามทฤษฎี
- 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนของเฮร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ด และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ (Salary and Fringe Benefit)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง รวม 177 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2552)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรโดยวิธีการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) จำนวน 123 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง

4. ขอบเขตระยะเวลา คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

5. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่คุณลักษณะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

3.1.1 หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอริซเบอร์ก มาสรุปเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลภูคั้ง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามคำศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อ ไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือที่มีผู้ทำการชักจูงโดยมีความต้องการเป็นพื้นฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคามใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจ ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่องการ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ หรือ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่อง การศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา หรือ ตามกฎหมายกำหนด ได้รับมอบอำนาจในการ พิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงาน ตั้งแต่ต้น จนจบกระบวนการ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการบริหารงานที่ ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน มีการควบคุมดูแลเอาใจใส่ ติดตามและสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการ เสนอผู้บริหารในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้สูงขึ้น