

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ศูนย์รวมข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554 : ออนไลน์) ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ระบุองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น

การกระจายอำนาจบริหารระดับตำบลเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ซึ่งประกอบด้วยสาระที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมการอำเภอ จัดการปกครองท้องที่ให้เรียบร้อย รวมทั้งการกำกับดูแลกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มาจากการเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่บริหารราชการ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่

กรมการอำเภอ ประกอบด้วยนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการบริหารฝ่ายพลเรือนต่าง ๆ ซึ่งรับราชการประจำอำเภอนั้น ๆ กรมการอำเภอต้องเคารพความคิดเห็นของราษฎรโดยฟังความคิดเห็นของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน กรมการอำเภอต้องมีหน้าที่ตักเตือนชี้แจงกำนันผู้ใหญ่บ้านในเรื่องอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงเพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านออกจากตำแหน่ง

ในปี พ.ศ. 2457 ประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น(ตรงกับสมัยรัชกาลที่ 6) จึงยกเลิกพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ร.ศ.116 พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน แลแพทย์ประจำตำบลมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาคภายใต้การบังคับบัญชาของนายอำเภอ

ในปี พ.ศ. 2499 มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยให้จัดตั้งสภาตำบล และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ให้ราษฎรในท้องถิ่นเข้ามาแก้ปัญหาของตนเอง แต่การดำเนินงานไม่บรรลุผล เพราะเป็นเรื่องยากที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น จึงประกาศยกเลิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น สภาตำบลในปี พ.ศ. 2515 (ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515)

สำหรับระบบราชการไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารงานจาก 4 ประการ เป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของตามอำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และวิงอำนาจ ความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจุบันผู้ศึกษาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โป่งเปี้ยว อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และโดยที่ผู้ศึกษาและบุคลากรทุกตำแหน่งจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อผลการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ อันประกอบด้วย (1) ด้านผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ผลสัมฤทธิ์ของงาน (2) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผนและการจัดระบบงาน ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดสาหัส การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

จากผลการประเมินบุคลากรเฉพาะประเภทพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล โป่งเปี้ยว อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ถึงปีงบประมาณ

พ.ศ. 2554 จะสามารถแบ่งระดับคะแนนการประเมินออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับผลงาน และลักษณะการปฏิบัติงานเกินร้อยละ 95 ขึ้นไปได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักวิชาการเงินและบัญชี หัวหน้าสำนักปลัด และ (2) ระดับผลงานและลักษณะการปฏิบัติงานไม่ เกินร้อยละ 95 ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วน โขธา นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา

จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้ศึกษาเอง พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลไปงเป็ย ที่ได้ระดับคะแนนการประเมินไม่ เกินร้อยละ 95 นั้น ยังมีการปฏิบัติงานในลักษณะ เดิม ไม่ได้มีการพัฒนาผลงาน พัฒนาลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุดทั้งต่อท้องถิ่น ต่อองค์กร และต่อตัวบุคลากรเอง และผู้ศึกษาเองพบว่า ในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนระดับในแต่ละครั้ง ไม่ได้มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรนั้นมาเป็นฐานในการใช้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนระดับแต่อย่างใด แต่จะเป็นการเลื่อนขั้นหรือ เลื่อนระดับในลักษณะการหมุนเวียน ไปในแต่ละปีเพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่ง จึงเกิดปัญหาใน ลักษณะที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในระดับคะแนนการประเมินใดก็ไม่มีผลต่อการ เลื่อนขั้นหรือเลื่อนระดับของบุคลากร ทำให้เกิดแนวความคิดที่ว่า จะปฏิบัติดี ปฏิบัติมาก หรือปฏิบัติ ไม่ดี ปฏิบัติน้อย ก็ได้เลื่อนระดับเหมือนกัน ทำให้บุคลากรไม่มีความสนใจ กระตือรือร้นในการที่จะ พัฒนาคณะเองให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นไป

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างดีที่สุด ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะ ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วย ความกระตือรือร้น อุตสาหพยายาม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหาก บุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะทำให้ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานหมดไป การ ปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยปรุ้งแต่ง จิตใจของเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาสัถยภาพ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประ โยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

สมมติฐานการศึกษา

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ในการศึกษานี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย

- 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งเปือย
- 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร
- 1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลค่านาคี
- 1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ
- 1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์
- 1.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเลิง
- 1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสวรรค์

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 2.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 คน
- 2.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน

2.3 พนักงานจ้าง จำนวน 60 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ด (Herzberg, Mausner 1959 : 113-115) ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) ประกอบด้วย

- 3.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.1.2 การยอมรับนับถือ
- 3.1.3 ลักษณะงาน
- 3.1.4 ความรับผิดชอบ
- 3.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย

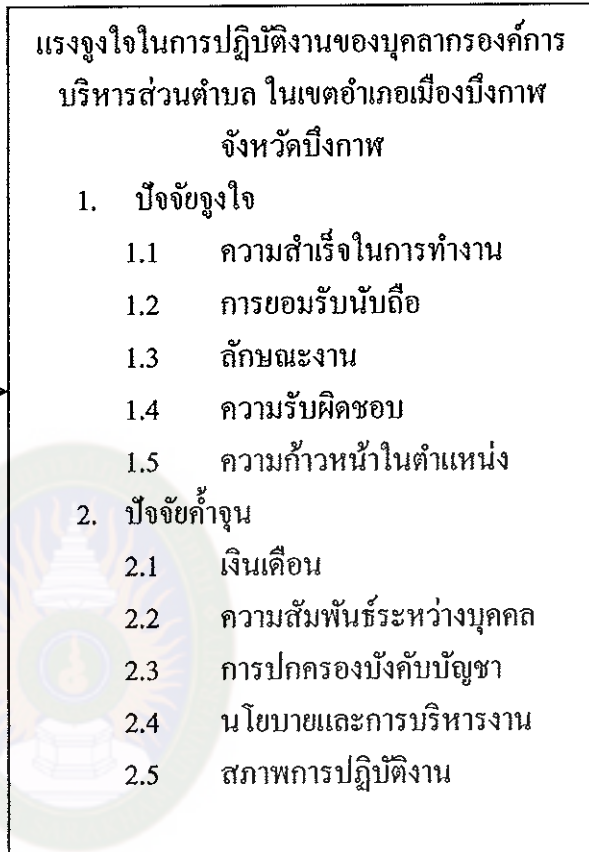
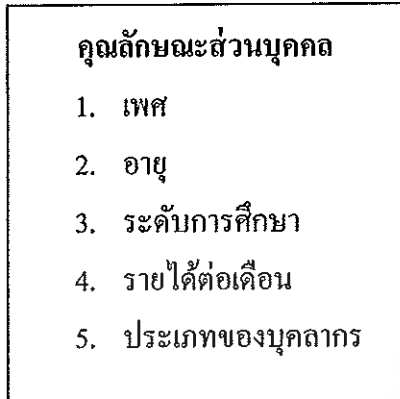
- 3.2.1 เงินเดือน
- 3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2.3 การปกครองบังคับบัญชา
- 3.2.4 นโยบายและการบริหารงาน
- 3.2.5 สภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์กรอบแนวคิดมาจากเฮิร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ด (Herzberg, Barnard 1959 : 113-115) โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ขอนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไป เพื่อบรรลุเป้าหมายประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. **การยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ใ้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิตีติชน หรือการกล่าวโทษ

3. **ลักษณะงาน (Work itself)** หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)** หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ฝึกงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. **เงินเดือน (Salary)** หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship)** หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การ กระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถ ในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การ บริหารงาน การจัดระบบงานของ ผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน ถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

ประโยชน์การศึกษา

1. ได้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่น ในการนำเอา ข้อมูลนี้ไปพิจารณาปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อเป็นข้อมูลใน การวางแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สนองตอบความต้องการของประชาชนต่อไป