

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกประเภทที่อยู่ภายใต้กลไกการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐนั้น นับเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดองค์กรหนึ่ง จึงทำให้เกิดกฎเกณฑ์ ด้านบริหารมากขึ้น และมีผู้คิดแนวทางการบริหารงานหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุค ตามสมัย แนวทางปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาก็ไม่มีผู้นิยมหรือไม่แพร่หลาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามข้าราชการผู้ซึ่งมีกฎเกณฑ์ที่ต้องถือปฏิบัติตามแนวทาง ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างการบังคับบัญชา และระบบการทำงานที่กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจนจะต้องปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ไว้เท่านั้น (ซวงส์ ฉายะบุตร. 2539 : 4) ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานของรัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในหน่วยงาน ซึ่งการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงโดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเทียบเสมอแรงขับหรือแรงผลักดันและเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ (ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2541 : 27) ตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐบาลจึงได้เร่งรัดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในองค์กรดังกล่าว มีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และ

ประสบการณ์ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่นอาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติ การพัฒนางาน การประสานงาน กฎระเบียบ ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อ เจ้าหน้าที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บริการ ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนาธรรมของการจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุผล ได้เท่าที่ควร

การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มีมาจูงใจให้พวกเขายอมปฏิบัติตาม เป้าหมายและใฝ่มน้ำใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากร การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและ พอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่า มีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานงานที่ปฏิบัติ ลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม. 2544 : 80)

การปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะปฏิบัติงาน ตามระบบงานและระเบียบของทางราชการแล้ว การประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการใน องค์กรก็มีส่วนสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติราชการให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะนำไปสู่ผล ของการปฏิบัติ ราชการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ซึ่งถือได้ ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนด ให้ตนเองแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เราให้มีกิจกรรม ทำให้นำไปสู่ ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์. 2533 : 121)

การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานขององค์การยอมปฏิบัติหน้าที่ อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลในองค์การนี้เองที่มีส่วนสร้างกฎเกณฑ์ สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และ แนวทางในการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยการปฏิบัติงานใน

องค์การนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานคือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก จากการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานได้ดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (สมาคมพนักงาน ส่วน ตำบล. 2550 : 15)

เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีกฎหมายระเบียบและ หนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้งต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความสับสนและยากต่อการนำไปปฏิบัติงานเมื่อระเบียบ หรือ แนวทางการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน เมื่อบุคลากรต้องการศึกษาเรียนรู้ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการใหม่ ๆ ก็ขาดโอกาสในการศึกษาฝึกอบรม ไม่มีความทัดเทียมกันขาดความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการพิจารณาประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อร่วมงานขาดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานบุคลากรขาดความสามัคคีในหมู่คณะเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบุคลากร ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานขาดการสอบถามจาก ผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ไม่มีแรงกระตุ้น ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยทำให้งานขาดประสิทธิภาพและไม่ ตามบรรล่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการสำรวจเรื่องการปฏิบัติงาน ของพนักงานสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลยังขาดความคล่องตัว และขาด ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ระดับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการ ทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลยังไม่เกิดประสิทธิภาพมากที่ควร (กรมการปกครอง. 2550 : 34)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, Barnard and synderman. 1959 : 113-115) ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,679 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2557 : 1-5)

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยวิธีการคำนวณทางสถิติตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) จำนวน 323 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ

4.1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

4.2.1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4.2.2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการทำงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1.1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนอง ความต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่อผลสำเร็จของงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่ง ขอบข่ายงานที่ ชัดเจน งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ความสนใจ และความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาส เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งเร้าที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมี อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิด ความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม การสั่ง

การ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาที่มีความเอาใจใส่และเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้ให้อิสระในการทำงาน และให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเอง สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจต่อกัน ภายในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน อยู่เสมอ

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมมีความยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวก รวดเร็ว

2. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 129 แห่ง

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ที่อยู่ในโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม
3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม