

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหรือการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง เพื่อให้ท้องถิ่นมีอิสระ ให้ประชาชนได้ปกครองและบริหารตนเอง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร มีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองตนเอง อันเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากมีความเชื่อว่าประชาชนเจ้าของท้องถิ่นนั้นย่อมมีความรัก และความผูกพันในท้องถิ่น ภูมิปัญญาของตนเอง การกระจายอำนาจให้ประชาชนบริหารท้องถิ่นด้วยตนเองเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองและประชาคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดที่ว่า ภูมิปัญญาของท้องถิ่น พลังของท้องถิ่น คือ พลังแผ่นดินที่จะช่วยเสริมสร้างแผ่นดินให้มีความมั่นคง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และด้านสาธารณสุข ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นสิทธิอันชอบธรรมในระบอบประชาธิปไตย โดยมีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์การของประชาชนในท้องถิ่นเป็นกลไกในการดำเนินกิจการเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชน (โกวิทย์ พวงงาม, 2549 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายแต่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนสนองนโยบายแห่งรัฐแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศ และการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือองค์การบริหารส่วนตำบลมีสำคัญอย่างยิ่งต่อ

การดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีการปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2557)

ดังนั้นการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรจะต้องมีความรู้ มีความชำนาญละเอียดรอบคอบ ในการการดำเนินงานเป็นอย่างดี และต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสสามารถทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนจะต้องอธิบายถึงความเป็นมาของการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นมาอย่างไร และต้องใส่ใจในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจในคุณภาพการทำงาน ตอบสนองและตรงกับความต้องการของประชาชน เป็นการบริหารราชการที่ส่งผลทางบวกต่อประชาชนและสังคมโดยรวม ทั้งนี้ในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างสรรค์สังคม การส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ การสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่มีคุณภาพ แผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหาร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2556 : 32-36)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกมาอย่าง มีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นคนที่มีความทุ่มเท และพยายามทำงาน มากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตน แรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 14 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสำเร็จในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ความก้าวหน้าในอนาคต และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Herzberg. 1985 : 382-384) ถ้าบุคลากรมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีแรงจูงใจที่เพียงพอ บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ เพราะแรงจูงใจเป็น สิ่งกระตุ้นภายใน ไม่สามารถสังเกตหรือวิเคราะห์ได้ ยิ่งไปกว่านั้นการกระทำหรือการตัดสินใจ จะมีผลจากสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันหลายประการ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีในระดับสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (นพพล ศรีวะรมย์. 2546 : 189)

จังหวัดมหาสารคาม ในปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จำนวน 124 แห่ง นับเป็นองค์การในระดับพื้นที่ ที่ได้ทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากมีบทบาท ภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ที่หลากหลายครอบคลุมเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข การจัดการศึกษาท้องถิ่น และอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งที่ผ่านมาในปี 2556 ในภาพรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจกรรมที่จัดขึ้นได้เป็นอย่างดี (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน. 2557 : 1-8) แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ประสบปัญหาในเรื่องปัญหา ด้านการให้บริการสาธารณะ โครงสร้างขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการคมนาคมภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังไม่สะดวกไม่ปลอดภัย การบริการไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์สาธารณะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน และให้บริการประชาชนได้ไม่ครบทุกครัวเรือน ไม่สามารถใช้น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคตลอดปี เกษตรกรมีรายได้จากการประกอบอาชีพต่ำ ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย และให้บริการแก่ประชาชนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังคงต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอีกมาก (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน. 2557 : 22)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะเกิดแก่ผู้วิจัยเองเท่านั้นแต่จะส่งผลต่อการปรับปรุงกระบวนการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความชัดเจนสอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่การพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ประชาชนในท้องถิ่นให้รับทราบ เป็นการสร้างความตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่ได้วางไว้ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg's Two-Factor Theory) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

Herzberg (1985 : 382-384)

1.2 การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหารจัดการ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2556 : 32-36)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าพนักงาน วิชาการ พนักงานปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ปี 2557 จำนวน 4,112 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2557 : 1)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าพนักงาน วิชาการ พนักงานปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ปี 2557 จำนวน 365 คน สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของ Yamane (1973 : 727-728)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความก้าวหน้า
- 4) ด้านสภาพการทำงาน
- 5) ด้านความมั่นคงในงาน
- 6) ด้านเงินเดือน
- 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 8) ด้านสถานะทางอาชีพ
- 9) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ
- 10) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 11) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 12) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่
- 13) ด้านความก้าวหน้าในอนาคต
- 14) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

3.2.1 การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- 1) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- 2) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม
- 3) ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์
- 5) ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ด้านการพัฒนาทางการเมืองและการบริหารจัดการ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มทำการวิจัยกำหนดระยะเวลารวม 1 ปี โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2557 จนถึงวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่องค์กรใช้เพื่อที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การปฏิบัติงานและการมีผลงานเป็นที่ได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความเห็นและความเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ทำอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และทำให้พนักงานมีความเต็มใจในปฏิบัติงานแม้จะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำการและไม่ได้รับค่าตอบแทน

3. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ ได้รับการสนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้พนักงานลาศึกษาต่อได้

4. **ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในหน่วยงานจัดได้อย่างเหมาะสมมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่ในสภาพใช้งานได้ดีและสะดวกต่อการใช้งานและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน

5. **ด้านความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในการทำงาน

6. **เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบและได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน นอกจากนี้ยังหมายถึงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

7. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ในหน่วยงานมีการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี มีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานสามารถเชื่อใจไว้วางใจได้และมีการทำงานเป็นทีม

8. **สถานะทางอาชีพ** หมายถึง การมีความรักและศรัทธาในอาชีพมีความรู้สึกที่อาชีพนี้เหมาะสมกับตนเองและรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ในด้านการทำงานบุคลากรทุกคนรับผิดชอบงานและไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบกันและกัน พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากคนในสังคม

9. **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและติดต่อสื่อสารช่วยเหลือประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ

10. **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ ปฏิบัติงานตามแผนงานขององค์กรที่กำหนด และมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานขององค์กรทุกประการส่งผลให้ผลงานของบุคลากรมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่มีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และในการทำงานทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวดีขึ้น การเดินทางก็มีความสะดวกสบายในการมาทำงาน

12. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับผิดชอบงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถ โดยมีความคิดอิสระในการแก้ปัญหาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับการที่อยากปฏิบัติงาน

13. ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ และเปิดโอกาสให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่ เป็นผู้นำ มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ สถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับมอบหมายตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร่วมมือปฏิบัติงานตามระเบียบ แผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภค มีการบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและมีการจัดระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่ให้น้ำท่วมขัง มีการซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้สะดวกสบายครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตตำบล

2. ด้านการสร้างสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้นำในการสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้ประชาชนได้รับโอกาสการเรียนรู้มากขึ้น รวมถึงการพัฒนาศูนย์กลางวัฒนธรรมโดยการทำนุบำรุงและส่งเสริมกิจการด้านศาสนาเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามสืบไป

3. ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ หมายถึง กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้นำในด้านการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ที่ก่อให้เกิดอาชีพและรายได้แก่ราษฎร ส่งเสริม ให้ราษฎรทำเกษตรกรรมแบบไร้สารพิษ โดยนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการผลิตให้เป็นเกษตรปลอดสารพิษ ซึ่งเป็นการเพิ่มพื้นที่ด้านเกษตรกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ เพื่อเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ที่สำคัญของประเทศและมีตลาดรองรับภายใต้การบริหารจัดการที่ดี

4. ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคม หมายถึง กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นและเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติอย่างสมดุลด้วยการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในตำบล รวมทั้งการสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบำรุงสถานที่เล่นกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะให้กับชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5. ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การวางรากฐานการพัฒนาระบบเศรษฐกิจภายในตำบลให้มีความเข้มแข็ง มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยการส่งเสริมการแจกจ่ายเมล็ดพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับท้องถิ่น อย่างเพียงพอและทั่วถึง และให้การจัดฝึกอบรมอาชีพให้กลุ่มอาชีพ และผู้ที่สนใจ มีการจ้างงานสร้างรายได้ ให้กับประชาชนในชุมชน เช่น สร้างถนนทางสาธารณะ จัดหาแหล่งเงินทุนให้เกษตรกร มีการสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีการส่งเสริมการรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียวในทุกตำบลโดยการปลูกป่า และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ได้ตลอดปี และสร้างชุมชนที่น่าอยู่ น่านอน โดยมีวิธีการควบคุมการกำจัดขยะ มลพิษ และน้ำเสียในชุมชน

7. ด้านการพัฒนาทางการเมืองและการบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารจัดการด้านการเมืองแบบมุ่งเน้นการพัฒนาระดับพื้นที่ มีการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และมีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้

บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ด้านการเมืองบริหารส่วนภูมิภาค และองค์การบริหารส่วนตำบลมีการออกให้บริการพบปะประชาชนในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล มีองค์การบริหารส่วนตำบล 124 แห่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

บุคลากร หมายถึง หัวหน้า/เจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยมุ่งจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามให้สูงขึ้น
2. เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนต่อไป
3. เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทันทั่วถึง และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อทราบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและสามารถเข้าใจในการทำงานบุคลากรและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

5. เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ไว้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม สารสนเทศสำหรับนักวิชาการ สำหรับการสืบค้นและต่อยอดการวิจัยที่สมบูรณ์ขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY