

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถาบันทางการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของสถาบันเหล่านั้นมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ในการเพิ่มจำนวนของสถาบันดังกล่าวทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้องและการแสดง ความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงความคิดเห็นหรือสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวหากมองในส่วนของกระบวนการบริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากเหตุผลข้างต้นทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้าน การบริหารขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีผู้คิดแนวทางการบริหารขึ้นหลายแนวทาง ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ไม่มีผู้นิยมใช้และไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ละมุล บุตรา. 2552 : 1)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์การมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 ก : 120)

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันออกไปนั้น เป็นผลมาจาก
หลายปัจจัย อาทิ แรงจูงใจของบุคคลนั้นและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
นั้นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เช่น
เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น (พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2526 : 64)

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะที่
ผ่านมาปรากฏว่า ยังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ
เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยว
ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิด
ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2547 : 29) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีองค์การบริหารส่วน
ตำบลทั้งหมด 13 แห่ง แต่ละแห่งมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในตามความจำเป็นและ
ปริมาณงานของแต่ละท้องที่ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้
ได้รับความพึงพอใจ โดยลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานภายในจะมีการประสานงานและ
ปฏิบัติงานร่วมกัน มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของ
บุคลากรจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และมี
ผู้บริหารที่เข้ามาแต่ละสมัยจะมีนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง
ปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งข้อจำกัดของ
งบประมาณไม่เพียงพอที่จะพัฒนา ซึ่งจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาเห็นว่าเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามที่จะหาสถานที่ทำงานใหม่ที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคหรือ
ราชการส่วนกลางที่มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง พยายามขวนขวายที่จะ
โยกย้ายสับเปลี่ยนและไปสอบเพื่อหางานใหม่ หรือบางรายลาออกไปประกอบอาชีพอื่น

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต่างๆ นำไปปรับปรุง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ให้มีขวัญกำลังใจและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

มีพหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของผลงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา และกรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 100-104 ; อ้างถึงใน กนกพร แสงไกร. 2553 : 37-38) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จของผลงาน (Achievement)
- 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

1.2 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
- 1.2.5 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 473 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2554 : 14)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 217 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือนมีนาคม – พฤศจิกายน 2555

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรกลุ่ม 1 (Group 1 variable) ได้แก่

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2 ตัวแปรกลุ่ม 2 (Group 2 variable) ได้แก่

ปัจจัยใจค่าจูงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

พหุสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มากกว่าหนึ่งชุด ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินของ เฟรดเคอร์ริก เฮอร์ชเบอร์ก ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง ปัจจัยเพื่อเชิงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ใช้ข้อมูลในแบบสอบถาม เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้นไป

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาในความสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และยอมรับข้อเสนอแนะของงานที่เสนอในที่ประชุม ตลอดจนการได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ระบบการพิจารณาตามความคิดความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้รับความชอบงาน

ตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตรงกับความสนใจและความถนัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายชัดเจนกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ นโยบายมีความชัดเจน การบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ให้โอกาสปฏิบัติงานได้ มีกิริยาสุภาพนุ่มนวล วางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทั้งในด้านการงานส่วนตัวความสามารถในด้านการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัด

ห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

2.5 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ รายได้และสิ่งที่ได้รับของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่างๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน องค์การบริหารส่วนตำบลเกิ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและตนเอง

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูล ในการนำเสนอเพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY