

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสถาบันการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ทำให้รูปแบบของสถาบันเหล่านั้นมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ในการเพิ่มจำนวนของสถาบันดังกล่าวทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นตามปกติแล้วยังมีการเรียกร้องและการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้านหรือสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวนี้หากมองในส่วนของกระบวนการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน จากเหตุผลข้างต้นทำให้เกิดกฎเกณฑ์ ด้านการบริหารขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีผู้คิดแนวทางด้านการบริหารขึ้นหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาก็ไม่มีผู้นิยมใช้และไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหารที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ก็มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติจนแพร่หลาย รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหาร มีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ เสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าใน

หน้าที่การทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

ในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามพนักงานของ
องค์กรย่อมปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
เช่น อาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคล
ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กรนี้เองที่มี
ส่วนในการสร้าง กฎเกณฑ์สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน
ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานก็ คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหาร งาน หรือ
พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ
พนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงาน โดยใช้อำนาจเผด็จการ
(Authoritarian Leadership) ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรทำงานของพนักงาน แตกต่างจาก
ผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ซึ่งจากการศึกษา
อิทธิพลของพฤติกรรมกรบริหารงานของ ผู้บริหารต่อพฤติกรรมกรทำงานของพนักงานใน
องค์กร ได้ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับร่วมกันประการหนึ่งว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่จะทำงานให้
ได้ผลดีเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของงานหรือความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15)

องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น
หลังสุดถือเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหาร
ให้แก่คนในท้องถิ่นให้สามารถมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การ
บริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไป ตาม
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วน
ท้องถิ่น บัญญัติให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตาม
เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ท้องถิ่นใดที่ต้องการปกครองตนเองก็มีสิทธิได้รับ การจัดตั้งเป็น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐ กับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ซึ่งมีกฎหมายกำหนดโดยจะต้องคำนึงถึง
หลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

จากการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ผ่านมา
ปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามา

เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้ การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมการปกครอง. 2541 : 29) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นอีกส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 9 แห่ง ได้ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ ด้วยเหตุนี้แล้วผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ต้องมีการจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง ด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรนั่นเอง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเพื่อการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการทำงานเพื่อบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 134 คน เป็นประชากรในการวิจัย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 134 คน โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 100 คน

3. ด้านพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม
จำนวน 9 แห่ง

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยระหว่างเดือน
สิงหาคม 2556 – มกราคม 2557

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 อายุ

5.1.2 สายงานการดำรงตำแหน่ง

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่ง
ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

- 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 6) เงินเดือน
- 7) นโยบายและการบริหาร
- 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 9) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 10) การปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ ที่ใช้ใน งานวิจัย ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ องค์การบริหารส่วนตำบลคงบัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันตร์ตัน องค์การบริหารส่วน ตำบลคงยาง องค์การบริหารส่วนตำบลคงควน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เทศบาล ตำบลหนองไผ่ เทศบาลตำบลหัวดง และเทศบาลตำบลนาควน

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงาน ผู้บริหาร

ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมกันระหว่างตัวแปรสองตัวซึ่งมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ สายงาน การดำรงตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการ ทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการและของตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจรวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเรื่อง การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำทนายจูงใจให้ ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรือ ตามกฎหมายกำหนดได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระ เสรีภาพในการตัดสินใจ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในเรื่อง การศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่าง ครอบคลุมชัดเจน ในการควบคุมดูแลเอา ติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทาง เดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความเข้าใจกันและกัน เป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิด ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างราบรื่น ได้แก่ บริเวณสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารทำการมีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร อบต. มีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำ ให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สายงานการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และสายงาน ผู้บริหาร

สายงานผู้ปฏิบัติ หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นิติกร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเกษตร นักพัฒนาชุมชน
นักวิชาการเงิน นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี เจ้าหน้าที่งานพัสดุ เจ้าหน้าที่งาน
ธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่าง
โยธา ช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า ช่างไฟฟ้า เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

สายงานผู้บริหาร หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ดำรงตำแหน่ง นักบริหารงาน อบต. นักบริหารงานเทศบาล นัก
บริหารงานทั่วไป นักบริหารงานคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารการศึกษา นักบริหาร
สวัสดิการ นักบริหารงานเกษตร และนักบริหารงานสาธารณสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด
มหาสารคาม ที่ได้ศึกษาครั้งนี้ โดยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและ
ปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด
มหาสารคาม ให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลต่อไป