

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนา และแนวปฏิบัติที่ดี ในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) ขวัญและกำลังใจ (Morale) หรือสิ่งที่เราเรียกว่า หลักการบริหารแบบ 7 Ms ซึ่งทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ถือเป็นหัวใจในการดำเนินงาน ขององค์กร คือ ทรัพยากร “มนุษย์” เนื่องจาก “มนุษย์” สามารถปฏิบัติงานติดต่อกับบุคคลอื่น และแสดงอารมณ์ความพึงพอใจออกมาได้มากกว่าเครื่องจักรกล ซึ่งเครื่องจักรกลไม่สามารถ แสดงอะไรใด ๆ ได้มากไปกว่าการผลิตวัตถุดิบ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนา “มนุษย์” ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้ด้วย ความสามัคคี อีกทั้งปลุกฝังให้เกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และที่สำคัญ คือ องค์กร ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ “มนุษย์” เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณรงค์ นันทวรรณ และเอื้องฟ้า นันทวรรณ. 2555 : 8)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคล รวมทั้ง หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจ กับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ในขณะที่เดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของผู้อื่นด้วย ดังนั้น ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหา ในการทำงานสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ของการทำงาน ต่อผลผลิตขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 15)

ในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลในทางลบต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (นิภาพรรณ สุวรรณถ. 2540:8)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุ มาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคลากรทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณ์. 2546 : 63) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่น่าสนใจ เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่บุคลากรนั้นมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และวิธีการที่จะทำให้บุคลลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) (คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553 : 5 - 6)

องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกกันว่าการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (สุกษัย ยาวะประภาส. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) มีจำนวน 14 แห่ง และบุคลากร 549 คน ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จากการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ในระยะเวลา กว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมา ความไม่มั่นคงและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคลากร นอกจากนี้ยังต้องถูกกลโกงทางวินัยจำนวนมาก เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ (กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 6) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาเบื้องต้นอยู่หลายประการ ดังนี้ เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความแตกต่างกันของ งบประมาณของแต่ละแห่ง การกำหนดมาตรฐานในการให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความเลื่อมล้ำและไม่ยุติธรรมบางกรณี โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร จึงทำให้สำนักงานที่รับผิดชอบ การดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้ง การบริหารงานของฝ่ายบริหารไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรแจ้งความประสงค์ย้าย หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งาน ที่ทำในหน้าที่นั้น ๆ ล่าช้าไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถ ในขณะที่มีเวลาจำกัด บุคลากรบางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ไม่ใส่ใจในหน้าที่ ที่ตนได้รับมอบหมาย ทำให้งานส่วนรวมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร รวมถึงบุคลากรยังรู้สึก ว่าไม่มีอิสระ ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น (สำนักงานอำเภอ พยุหะคีรี พ.ศ. 2557 : 10 - 12) ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่สามารถชักนำพฤติกรรม ของพนักงานให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล

ในองค์กร สร้างความสามัคคี ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ และสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ

จากเหตุการณ์ดังกล่าว มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยิ่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร รวมถึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บริหาร ต่อองค์กรทั้งองค์กรภาครัฐ และองค์การภาคเอกชน ที่จะโยงโยนในการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่าย ความผูกพัน และความรู้สึกร่วมชะตากรรมกับองค์กร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกัน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชา จันทร์อ้อม. 2544 : 166) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor Theory) (Herzberg, Mausner and Synderman. 1959 : 71 - 79) คือ

1.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 549 คน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งหมด 14 แห่ง ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะหลาน องค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา องค์การบริหารส่วนตำบลถาวรแอน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล และองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดสูตร Krejcie and Morgan. (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. ด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่าง เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้น หรือปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5.2.2 ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เราหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน โดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติ

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารรถ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหัดมหาสารคาม ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนประโยชน์การศึกษา

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหัดมหาสารคาม ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหัดมหาสารคาม ในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น โครงสร้างของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานได้ และตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงาน และการนิเทศงาน โดยการชี้แนะในการทำงานจากหน่วย จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองการด้วย

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจในงาน และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการ มีเพื่อน ความมีอิสรภาพในการคบหา การมีปฏิกริยาโต้ตอบที่มุ่งแก้ไขพฤติกรรมตนเอง

ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี การป้องกันตนเองจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์ การกระทำตนให้เป็นที่น่าพอใจของผู้อื่น และการจงรักภักดีต่อผู้มีอำนาจเหนือตน และการเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ

9. **ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่ดีทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ทำงาน และไม่เข้าเวรกลางคืน ความมีอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

10. **ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าจ้าง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงาน เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากจากทำงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ และผลตอบแทนมีความเป็นธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นแนวทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป