บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันแนวความคิดด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาที่รัฐกำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อพิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารภาครัฐที่ไม่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน บริหารบุคคล บริหารการเงินและการคลังได้ด้วยตัวเอง (สำนักงานงบประมาณ. 2544 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 9 มาตรา 282 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและมาตรา 283 กำหนดไว้ว่า ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้มิได้ (กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2541 : 76-77)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มี

โอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political participation) หรือที่เรียกกันว่าปกครองตนเอง (Local self government) ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 5-6)

แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้อง ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นก็ตาม แต่การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2540 : 245)

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การก็คือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์การมีความสามารถ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้ามองค์การใดที่มีบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าลง งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องานหรือผลสำเร็จก็จะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง และการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้น ยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดปัญหาการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของผู้ทำงานได้ (เสนาะ ติเยาว์. 2546 : 8)

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งแรงจูงใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อุตสาหะวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (แวนด์เดอซอน. 2518 : 80)

พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การบริการด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต่างต้องการกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดัน และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือเติมบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร ทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์ และไหวพริบก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพในหลาย ๆ ด้าน เช่น มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะได้รับแรงจูงใจจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์กร จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือ และบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพนั้น การสร้าง แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรุงแต่งสภาพจิตใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตำแหน่งบุคลากร โดยตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg, Bornard and synderman. 1959 : 113-115) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.1.5 ลักษณะของงาน (Work itself)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintainance factors) ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and fringe benefit)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 247 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2549 : 3)

3. กลุ่มตัวอย่าง (Samples) เนื่องจากผู้วิจัยประสงค์จะทำการศึกษาแรงจูงใจจากความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดจึงใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 247 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่คุณลักษณะของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำแนกเป็น

4.1.1 ระดับการศึกษา

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

2) ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.

3) ปริญญาตรีขึ้นไป

4.1.2 ประเภทพนักงาน

1) พนักงานส่วนตำบล

2) ลูกจ้างประจำ

3) พนักงานจ้างตามภารกิจ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮอร์เบอร์ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล และจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

4. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

5. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

7. ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

8. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

11. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

12. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

13. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสภาพนุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

14. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วย เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

15. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก

16. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สูงยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการทำวิจัยด้านการวางแผนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

3. ได้ทราบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พร้อมทั้งผลการเปรียบเทียบข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY