

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางยากที่รัฐบาลจะเข้าไปดูแลได้ทั่วถึง จึงต้องมีการบริหารราชการที่จะต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นได้สามารถช่วยเหลือตนเอง คือให้ท้องถิ่นมีส่วนในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นยอมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง รู้แนวทางในการที่จะพัฒนานำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นของตน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้สึกรักความเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 94)

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าพื้นที่ใดมีความเหมาะสมและมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต เทศบาลนั้นๆ แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเอง รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ได้บัญญัติถึงการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าต้องคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีผู้แทนจากหลายฝ่ายเป็นผู้กำกับดูแล และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รัฐสภาได้ตรากฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542 ขึ้น กฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการ

ลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับคือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด จะเห็นว่าเรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล โดยเฉพาะจากเดิมที่งานบุคลากรท้องถิ่นเป็นงานฝากอย่างหนึ่งของกรมการปกครอง และอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรประจำทั้งหมดของท้องถิ่นเป็นคนของกรมการปกครอง การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมการปกครอง บุคลากรท้องถิ่นสามารถโยกย้ายไปอยู่ที่ท้องถิ่นใดก็ได้ขึ้นอยู่กับกรมการปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น.2545 : 18)

ปัจจัยที่ถือว่าเป็นพลังขับเคลื่อนในการบริหารงานที่มีส่วนสำคัญ ได้แก่บุคลากรในองค์กร เงินงบประมาณ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย เป็นต้น การบริหารงานต่างๆ จะเกิดความคล่องตัว เกิดความรวดเร็ว เกิดผลสำเร็จของงาน ได้ทันเวลามากกว่าเทศบาลที่ไม่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็คือ “คน” หรือ “บุคลากรในเทศบาล” หรือเรียกว่า “พนักงานเทศบาล” เพราะเชื่อว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อเทศบาลเนื่องจากคนหรือบุคลากรในเทศบาลเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย

คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้า ทั้งๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้น มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในปัจจุบันนี้พลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มิได้มีการนำออกมาใช้ทั้งหมด มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีพลังความรู้ความสามารถอีกหลายๆ อย่างซึ่งยังถูกเก็บกดและซ่อนอยู่ในตัวบุคคล โดยยังมีได้มีโอกาสนำออกมาใช้เพื่อประโยชน์และเกิดความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่แต่การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ หุ่นเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรต่างก็แสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หากองค์กรจะมี

บุคลากรที่ส่วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเอง ออกมาอย่างเต็มที่ ก็ไม่มีประโยชน์อะไรในการพัฒนางานในความจริงแล้ว การทำงานมิใช่อยู่ภายใต้เงื้อมมือของความรู้ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ ประสบการณ์แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้

บุคคลจะทำงานหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาก็เพราะมีสิ่งที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งสำคัญนั้นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การทำงานนั้น หากบุคลากรมีแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จักนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จักเกิดแก่องค์กรนั้น ๆ ดังนั้นการกำหนดแผนและนโยบายในการบริหารงานควรถือทรัพยากรบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของพนักงานและลูกจ้างถ้าหากพนักงานและลูกจ้างทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นก็ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหารด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมได้ อาจส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ (พนม ศรีพิรอด, 2553 : 26)

เทศบาลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลจำปาขัน เทศบาลตำบลทุ่งกุลา เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เทศบาลตำบลหินกอง เทศบาลตำบลดอกไม้ และเทศบาลตำบลทุ่งหลวง รวมเป็น 6 แห่งซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2555- เดือนกันยายน 2556 มีพนักงานเทศบาลสามัญ รวมเป็น จำนวน 88 คน ลูกจ้างประจำ รวมเป็นจำนวน 12 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมเป็นจำนวน 62 คน พนักงานจ้างทั่วไป รวมเป็นจำนวน 69 คน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีอัตราการโอนย้ายเข้า-ออกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2556 : 14) ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและงานบางอย่างไม่สามารถที่จะทำให้เสร็จทันตามเวลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เป็นข้อมูลเชิงวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจะทำการศึกษาว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและศึกษาว่าบุคลากรมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง รวม 338 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ, 2556 : 5)

2.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 184 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยระหว่าง เดือนเมษายน-มิถุนายน 2557

5. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 อายุ

5.1.3 ระดับการศึกษา

5.1.4 สถานะของบุคลากร

5.1.5 เทศบาลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบอร์ก, บาร์นาค และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman, 1959 : 113-115) ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมีความต้องการ ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย

1.ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มีความสุขกับการทำงาน ในงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและได้ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญเสมอ

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความคิด ความชอบมีความชอบธรรมได้รับ โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ อยู่เสมอ สามารถสั่งการได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ความสามารถ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระพอสมควร และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

1.พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาลและจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

2. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

3.พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล และมีระยะเวลาการจ้าง ไม่เกิน 4 ปี

4.พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาการจ้าง ไม่เกิน 1 ปี

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 และในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 6 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลตำบลจำปาขัน เทศบาลตำบลทุ่งกุลา เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เทศบาลตำบลหินกอง เทศบาลตำบลดอกไม้ และเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อแรงจูงใจบุคลากร และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น