

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์จึงสร้างสังคมขึ้นมาโดยถือว่าสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะหากปราศจากสังคมแล้ว มนุษย์ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และเนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหลายทั้งปวง มนุษย์จึงสามารถพัฒนาตนเองและสังคมของตนเองได้อย่างไม่หยุดยั้ง ตั้งแต่สมัยโบราณถึงปัจจุบัน หากมองย้อนกลับไปในประวัติศาสตร์ของความเป็นชาติ จะเห็นได้ว่ามนุษย์ได้เริ่มรวมกันอยู่เป็นหมู่เหล่า เป็นชุมชน โดยเริ่มจากชุมชนขนาดเล็กที่เรียกว่าหมู่บ้าน จนถึงชุมชนขนาดใหญ่เป็นเมืองเป็นประเทศ วัตถุประสงค์ของการรวมตัวกันนี้ก็เพื่อให้เกิดความอยู่รอด ซึ่งจะต้องมีเครื่องมือทางสังคมกำกับดูแล เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎเกณฑ์ และจะต้องมีหน่วยงานหรือสถาบันทางการเมือง การปกครองเป็นผู้กำกับดูแลให้เครื่องมือเหล่านี้ มีผลบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกของสังคม

ปัจจุบันสถาบันทางการเมือง การปกครองได้ขยายตัวและมีจำนวนมากขึ้น ความสลับซับซ้อนในรูปแบบของสถาบันก็มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ทั้งนี้เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนั้นนอกจากจะเพิ่มมากขึ้น ตามปกติ แล้วยังมีการเรียกร้อง มีการแสดงความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้านหรือสนับสนุน เป็นต้น เหตุการณ์ต่างๆดังกล่าวนี้หากมองในส่วนของ กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานระดับใดในอันที่จะแสวงหามรรควิธีที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ ด้านการบริหารขึ้นมาก และมีผู้คิดแนวทางทางด้านการบริหารขึ้นหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุคสมัย แนวทางการบริหารบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาก็ไม่มีผู้นิยม หรือไม่แพร่หลาย ส่วนแนวทางหรือวิธีการบริหาร

บางอย่างที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็มีการยอมรับและถูกนำไปปฏิบัติจนแพร่หลายรวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ดังนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นส่วนหนึ่งของมนุษยชาติ ความสำคัญของการบริหารนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 4-5)

1. การบริหารเจริญเติบโตและอยู่คู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นเครื่องช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

2. องค์การต่างๆของมนุษย์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากการเพิ่มของประชากร ทำให้องค์การเหล่านั้นขยายงานด้านการบริหารกว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การบริหารงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ อันทำให้การบริหารมีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

5. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยและสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางวัฒนธรรม และการเมือง

6. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน เสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน (Politics and administration are two side of single coin)

ในปัจจุบันการบริหารอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการนั้น คน คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและมีความเต็มใจทำงานแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงด้วยดีและรวดเร็ว การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้พวกเขาอมปฏิบัติตามเป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง (วิลเลียม. 2522 : 78)

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดี ที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วย

ความกระตือรือร้น อุทิศหะวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มี ความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (วิลเลียม. 2522 : 80)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเทศบาลเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล และเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2542 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้สุขาภิบาลทั่วประเทศ 981 แห่ง เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล ทั้งหมด ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติอนุมัติให้จัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลโดยจัดชั้นของเทศบาลเป็นเทศบาลชั้น 5 ชั้น 6 และชั้น 7 โดยพิจารณาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนของเทศบาล โดยมีคณะเทศมนตรีเป็นผู้บริหารงานของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างทั้งหมดของเทศบาล แต่ละเทศบาลตำบลมีโครงสร้าง การบริหารงานประกอบหน่วยงานต่างๆ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองประปา กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายในโดยมีปลัดเทศบาลเป็นพนักงานประจำตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจบังคับบัญชา รับผิดชอบงานของเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543) มาตรา 50 ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล หลายประการดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. 2546 : 2-3)

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาและอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543) มาตรา 51 ยังได้กำหนดให้เทศบาลตำบลอาจจัดทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาดสด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) เทศพาณิชย์

จากการที่กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ อย่างชัดเจนว่า การที่สุขาภิบาลได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ ตั้งแต่รูปแบบองค์กร โครงสร้างการบริหาร บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระบบบริหารงานบุคคลและการขยายขอบข่ายของงานสุขาภิบาลเดิม เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลทั่วประเทศ จะต้องจัดรูปแบบการบริหารรวมทั้งวิธีการบริหารงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม และ ในส่วนของบุคลากรของเทศบาลตำบลเอง จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

จังหวัดมหาสารคาม มีเทศบาลตำบลที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จำนวน 10 แห่ง สภาพการดำเนินงานที่ผ่านมาจะมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เช่น เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ที่ยังมีการดำเนินงาน บางประเด็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข (พจนานัด คาศิวี. 2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำให้ผู้วิจัย ในฐานะที่เคยปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลมาก่อน มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด

มหาสารคาม โดยมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

### สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัย จูงใจ 5 ประการ และปัจจัยค้ำจุน 5 ประการ เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ

1.1.5 ลักษณะของงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน (ข้อมูลจากอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่

1 ธันวาคม 2546) ได้แก่ พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัย ระหว่างวันที่

1 มกราคม 2547 ถึง 31 มีนาคม 2547

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษาคือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent valuable) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 ระดับการศึกษา

5.1.2 ตำแหน่ง

5.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

5.1.4 รายได้

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent valuable) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

### 5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

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

### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

Rajabhat Mahasarakham University

การวิจัยครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย

1. เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลแกดำ เทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลเชียงยืน เทศบาลตำบลนาเชือก เทศบาลตำบลนาคูน เทศบาลตำบลบรบือ เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เทศบาลตำบลแวงน่าง เทศบาลตำบลหนองแสง และเทศบาลตำบลหัวขวาง
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม 10 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย
  - 3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

3.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นมีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

3.5 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ทำท้าทายใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

3.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

3.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆที่ช่วยในการปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

3.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
Rajabhat Mahasarakham University