

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันที่เรียกว่าสังคมยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดนที่อาจกล่าวได้ว่า การที่คนเราสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วสิ่งเหล่านี้เกิดจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นเมื่อเกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานได้รับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดกิจกรรมและปริมาณงานในด้านต่างๆ มากขึ้นจนเกิดความไม่สมดุลในปริมาณและคุณภาพ เป็นเหตุให้การบริหารงานในด้านต่างๆ ในหน่วยงานเกิดการปรับตัวและมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและมีการดำเนินการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดมา ในองค์กรแต่ละองค์การจะประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกด้านโดยเฉพาะซึ่งหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถสูง ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในหน่วยงานนั้นๆ มีสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงปัจจัยเดียวมีอาจทำให้หน่วยงานดังกล่าวประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่พึงประสงค์ได้ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดซึ่งความตั้งใจและเต็มที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ บุคคลที่มีความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติหน้าที่ดี

การจูงใจ (Motivation) หมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร^๑ ในการขับเคลื่อนองค์การการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือภาครัฐก็ตาม จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคม การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการจัดการ (Management) คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จ เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ องค์การเป็นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจมีระบบติดต่อสื่อสารและมีการดำเนินการต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้กิจกรรมที่องค์การดำเนินงาน

^๑ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, การจัดการสมัยใหม่, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

จะมีผลต่อสมาชิกในองค์กร ตัวองค์กรเอง และสังคม^๒ การปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน ในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการกำหนดนโยบาย การวางแผน วินิจฉัยสั่งการติดต่อประสานงาน และประสานผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคนเป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึกรู้คิด มีอารมณ์มีความต้องการที่หลากหลายกันไปมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันหลายเรื่อง สามารถคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างใด ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร การทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียว สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าคือ แรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบด้วยการแสดงพฤติกรรม ในลักษณะที่อำนวยความสะดวกต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งปัจจุบันพลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่นำออกมาใช้ทั้งหมด มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วน ซึ่งอาจจะถูกเก็บซ่อนอยู่เพราะไม่มีโอกาสได้นำออกมาใช้

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างแรงจูงใจที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ของหน่วยงาน จะเห็นได้ว่า องค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะบุคลากรขององค์กรดังกล่าวจะทุ่มเทกำลัง สติปัญญาและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือองค์กรธุรกิจของประเทศญี่ปุ่น ที่บุคลากรในองค์กรจะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ราวกับบุคลากรนั้นเป็นเจ้าขององค์กรนั้นเสียเอง นอกจากนั้นยังเชื่อกัน ว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กร นอกเหนือจากจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรเองแล้ว ยังเกิดประโยชน์ในแง่ส่วนตัวบุคคลนั้นเองด้วย เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นจะทำให้บุคคลมีความมานะ พากเพียร อดทน บากบั่น ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอะไรง่ายๆ เพราะจะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งต่องานในหน้าที่และปัญหาส่วนตัวให้มากที่สุด

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ (Motivation Techniques) เป็นวิธีการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันหรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแล้วแต่มุ่งที่จะแสวงหามาตรการในการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้จะเป็นรางวัลที่มีคุณค่ามากที่สุดในด้านจิตใจของมนุษย์ทุกคน และสามารถกระทำสำเร็จโดยไม่มีขีดจำกัด ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในสถานการณ์ใด กล่าวคือ คนเราเมื่อได้มาอยู่ร่วมกันหรือทำงานในหน่วยงานเดียวกัน ก็สามารถ

^๒ วันชัย มีชาติ, การบริหารองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

นำเอาวิธีการจูงใจมาใช้ในการบริหารองค์การ และบุคลากรได้เสมอ รวมทั้งในชีวิตประจำวันของเราอีกด้วย ผลสำเร็จในด้านธุรกิจ และความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับการใช้เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การจึงควรส่งเสริมและพยายามจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากการสร้างแรงจูงใจจะมีประสิทธิผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน และผลผลิตขององค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอ และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ^๓

จากความเป็นมาในการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรีนั้นมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาได้ยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้ทำวิจัยจึงได้จัดทำวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จากปัญหาดังกล่าวที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น เพราะถ้าหากพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกคนตั้งใจทำงานและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักและมีแรงจูงใจที่ดีก็ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น จึงได้จัดทำวิจัยขึ้นมา เพื่อจะได้พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

^๓ จันทนา เจนจัดทรัพย์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

๑.๔. ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของในการทำงาน ๒) การได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความรับผิดชอบ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒) ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต และ ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยแรงจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของในการทำงาน ๒) การได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความรับผิดชอบ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒) ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต และ ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา^๔

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๒๒๐ คน^๕

๑.๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๔ Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed, (New York : John Wiley and Sons, Inc, 1959), p 7.

^๕ “เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี”, (๒๑ เมษายน ๒๕๕๘), จำนวนเจ้าหน้าที่, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.wichainburee.go.th/condition.php> [๒๗ กันยายน ๒๕๕๘].

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๕.๒ อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๕.๓ การศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๕.๔ รายได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๕.๕ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงพลัณผลักดันให้คนมีพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจและชักนำให้ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เป็นไปตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งประกอบไปด้วย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

๑. **ความสำเร็จของในการทำงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

๒. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

๓. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ข้าราชการและลูกจ้างทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ให้อยากทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

๔. **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

๕. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ปัจจัยคำจุน หมายถึง เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง

๑. เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงินรวม ถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น

๒. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

เทศบาล หมายถึง เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูล สำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ และเทศบาลอื่นๆ ต่อไป