

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๕ สรุปผลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๔๒ คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือน แสดงด้วย ความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๔๒)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖๓	๔๓.๘
หญิง	๗๙	๕๕.๖
รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๔๒)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๒๐	๑๓.๙
๓๑ – ๔๐	๖๖	๔๕.๘
๔๑ – ๕๐ ปี	๓๓	๒๒.๙
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๓	๑๖.๑
รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	๑๙	๑๓.๓
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๒๐	๑๓.๕
อนุปริญญา/ปริญญาตรี	๙๗	๖๗.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๔.๒
รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐
ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	๓๓	๒๓.๒
ระดับปฏิบัติงาน	๒๘	๑๙.๗
ลูกจ้างประจำ	๓๔	๒๓.๙
พนักงานราชการ	๔๗	๓๒.๖
รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐
รายได้ต่อเดือน		
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๒๘.๑
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๒๕.๓
๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท	๓๗	๒๖.๐
๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๙	๒๐.๔
รวม	๑๔๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” จำแนกได้ ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ ส่วนเพศชาย มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓

อายุ จากการศึกษาพบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕ มีการศึกษาประถมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ ตามลำดับ

ตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖ มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๕.๓ มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔ ตามลำดับ

๔.๒ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ด้านความสำเร็จของการทำงาน	๓.๐๒	๐.๘๘๗	ปานกลาง
๒.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๑๓	๐.๙๔๕	ปานกลาง
๓.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๓.๐๘	๐.๙๐๘	ปานกลาง
๔.ด้านความรับผิดชอบ	๓.๑๔	๐.๘๗๘	ปานกลาง
๕.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๐๔	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๖.ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๒.๓๗	๐.๗๑๘	น้อย
๗.ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต	๒.๓๗	๐.๖๔๕	น้อย
๘.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๓๙	๐.๔๒๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๐๘	๐.๘๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๘$, S.D. = ๐.๘๖๕)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๓.๓๙$, S.D. = ๐.๔๒๕)
ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๓.๑๔$, S.D. = ๐.๘๗๘) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
($\bar{X} = ๓.๑๓$, S.D. = ๐.๙๔๕) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
($\bar{X} = ๒.๓๗$, S.D. = ๐.๗๑๘) ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต ($\bar{X} = ๒.๓๗$, S.D. =
๐.๖๔๕) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	๓.๒๐	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๒. พอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๐๖	๐.๙๔๑	ปานกลาง
๓. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้	๓.๐๐	๑.๐๗๑	ปานกลาง
๔. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	๓.๐๘	๑.๒๐๗	ปานกลาง
๕. งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา	๓.๒๒	๐.๙๐๘	ปานกลาง
รวม	๓.๐๒	๐.๘๘๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๒$, S.D. = ๐.๘๘๗)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงาน	๓.๑๗	๑.๐๖๐	ปานกลาง
๒. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ			ปานกลาง
เสมอ	๓.๓๗	๐.๙๒๙	
๓. เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานใน หน่วยงานของท่าน	๒.๙๒	๑.๑๘๙	ปานกลาง
๔. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน จากท่านในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	๓.๑๓	๐.๙๖๓	ปานกลาง
๕. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	๓.๐๖	๑.๑๑๑	ปานกลาง
รวม	๓.๑๓	๐.๙๔๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}$ = ๓.๑๓, S.D. = ๐.๙๔๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	๒.๙๕	๑.๑๑๑	ปานกลาง
๒. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และจูงใจให้ท่านอยากทำ	๒.๘๙	๑.๑๔๑	ปานกลาง
๓. งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยใน การพัฒนาความรู้และประสบการณ์	๓.๓๑	๑.๐๓๓	ปานกลาง
๔. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ	๓.๐๖	๑.๑๐๒	ปานกลาง
๕. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	๓.๑๑	๐.๙๘๓	ปานกลาง
รวม	๓.๐๘	๐.๙๐๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}$ = ๓.๐๘, S.D. = ๐.๙๐๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑๙	๑.๐๖๐	ปานกลาง
๒. การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบ งานที่สำคัญ	๓.๐๒	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๓. มีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานตามวิธีที่ หลากหลายด้วยตนเอง	๒.๙๓	๑.๑๕๑	ปานกลาง
๔. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม กำหนดเวลา	๓.๑๕	๐.๙๖๓	ปานกลาง
๕. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๔๐	๐.๙๘๕	ปานกลาง
รวม	๓.๑๔	๐.๘๗๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๔,
S.D. = ๐.๘๗๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	๒.๙๙	๐.๙๒๔	ปานกลาง
๒. มีโอกาสได้ร่วมประชุมฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	๓.๐๓	๑.๐๑๗	ปานกลาง
๓. ได้รับโอกาสจากหน่วยงานในการศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ	๓.๐๐	๐.๙๖๘	ปานกลาง
๔. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๓.๐๕	๐.๙๗๐	ปานกลาง
๕. มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า	๒.๙๒	๑.๑๘๙	ปานกลาง
รวม	๓.๐๔	๐.๘๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๔$, S.D. = ๐.๘๗๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๓.๐๓	๑.๐๑๗	ปานกลาง
๒. งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	๓.๐๒	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๓. หน่วยงานพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับ ผลงาน	๓.๐๐	๐.๙๖๘	ปานกลาง
๔. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพ เศรษฐกิจ	๒.๙๙	๐.๙๒๔	ปานกลาง
๕. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	๒.๙๒	๑.๑๘๙	ปานกลาง
รวม	๓.๐๔	๐.๘๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}$ = ๓.๐๔, S.D. = ๐.๘๗๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ	๓.๓๐	๑.๐๒๕	ปานกลาง
๒. ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานมีโอกาส ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	๓.๑๙	๐.๙๘๒	ปานกลาง
๓. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น	๓.๐๓	๐.๙๑๕	ปานกลาง
๔. ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก ความสามารถของตนเอง	๓.๐๖	๐.๘๙๔	ปานกลาง
๕. ได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและ เชื่อถือได้	๓.๓๐	๐.๘๙๔	ปานกลาง
รวม	๓.๑๙	๐.๙๙๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๑๙, S.D. = ๐.๙๙๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(n=๑๔๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เสมอภาคในการ ปกครอง	๓.๒๖	๐.๙๖๒	ปานกลาง
๒. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงาน	๓.๑๘	๐.๘๑๕	ปานกลาง
๓. ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	๓.๐๔	๐.๘๙๗	ปานกลาง
๔. หน่วยงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร	๒.๙๕	๐.๙๗๙	ปานกลาง
๕. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ	๓.๓๑	๐.๙๑๑	ปานกลาง
รวม	๓.๐๙	๐.๘๙๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๙$, S.D. = ๐.๘๙๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ – ๔.๑๓

สมมติฐานที่ ๑ เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ ๔.๑๑ เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

เพศ	ระดับแรงจูงใจ			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ชาย	๒๐ (๓๑.๗)	๑๒ (๑๙.๐)	๓๑ (๔๙.๒)	๖๓ (๑๐๐)	๑๒.๐๓**	๐.๐๐๒
หญิง	๔๗ (๕๘.๐)	๑๓ (๑๘.๕)	๑๙ (๒๓.๕)	๗๙ (๑๐๐)		
รวม	๖๗ (๙๖.๕)	๒๕ (๑๘.๘)	๕๐ (๓๔.๗)	๑๔๒ (๑๐๐)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศชาย และเพศหญิงโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ และระดับมาก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๑๒.๐๓ และค่า Sig. = ๐.๐๐๒ จึงสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ ๔.๑๒ อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

อายุ	ระดับแรงจูงใจ			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๒๐ – ๓๐ ปี	๐ (๐.๐)	๖ (๓๐.๐)	๑๔ (๗๐.๐)	๒๐ (๑๐๐)	๕๐.๘๐**	๐.๐๐๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๔๖ (๖๙.๗)	๙ (๑๓.๖)	๑๑ (๑๖.๗)	๖๖ (๑๐๐)		
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๑ (๓๓.๓)	๒ (๖.๑)	๒๐ (๖๐.๖)	๓๓ (๑๐๐)		
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๐ (๔๐.๐)	๘ (๔๐.๐)	๕ (๒๐.๐)	๒๕ (๑๐๐)		
รวม	๖๗ (๔๖.๕)	๒๕ (๑๘.๘)	๕๐ (๓๔.๗)	๑๔๒ (๑๐๐)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี ๓๑ – ๔๐ ปี ๔๑ – ๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ และระดับมาก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๕๐.๘๐ และค่า Sig. = .๐.๐๐๐ จึงสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ การศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ ๔.๑๓ การศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ระดับการศึกษา	ระดับแรงจูงใจ			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	๑๖ (๗๒.๖)	๕ (๒๓.๘)	๐ (๐.๐)	๒๑ (๑๐๐)	๒๔.๐๐**	๐.๐๐๑
อนุปริญญา	๑๐ (๕๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑๐ (๕๐.๐)	๒๐ (๑๐๐)		
ปริญญาตรี	๓๖ (๓๗.๑)	๑๙ (๒๑.๖)	๔๐ (๔๑.๒)	๙๕ (๔๑.๒)		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	๕ (๘๓.๓)	๑ (๑๖.๗)	๐ (๐.๐)	๖ (๑๐๐)		
รวม	๖๗ (๔๖.๕)	๒๕ (๑๘.๘)	๕๐ (๓๔.๗)	๑๔๒ (๑๐๐)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าอนุปริญญา/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ และระดับมาก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๒๔.๐๐ และค่า Sig. = ๐.๐๐๑ จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ ๔.๑๔ รายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ระดับแรงจูงใจ			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๙ ^(๓๐.๐)	๗ ^(๒๓.๓)	๑๔ ^(๔๖.๗)	๔๐ ^(๑๐๐)	๒๙.๒๔*	๐.๐๔
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐ ^(๕๗.๗)	๒ ^(๗.๗)	๙ ^(๓๔.๖)	๓๑ ^(๑๐๐)		
๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท	๑๒ ^(๓๒.๔)	๙ ^(๒๔.๓)	๒๐ ^(๔๓.๒)	๔๑ ^(๑๐๐)		
๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๖ ^(๓๐.๐)	๗ ^(๓๕.๐)	๗ ^(๓๕.๐)	๓๐ ^(๑๐๐)		
รวม	๖๗^(๔๖.๕)	๒๕^(๑๘.๘)	๕๐^(๓๔.๗)	๑๔๒^(๑๐๐)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท ๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ และระดับมาก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๕๒.๖๔ และค่า Sig. = ๐.๐๔ จึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ ๔.๑๕ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ระดับตำแหน่ง	ระดับแรงจูงใจ			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ระดับปฏิบัติการ	๑๐ (๖๙.๒)	๕ (๓๐.๘)	๐ (๐.๐)	๑๕ (๑๐๐)	๕๒.๖๔**	๐.๐๐๐
ระดับปฏิบัติงาน	๑๖ (๖๐.๐)	๐ (๐.๐)	๔ (๔๐.๐)	๒๐ (๑๐๐)		
ลูกจ้างประจำ	๒๐ (๗๑.๔)	๙ (๑๔.๓)	๒๒ (๑๔.๓)	๕๑ (๑๐๐)		
พนักงานราชการ	๒๑ (๔๔.๗)	๑๑ (๖.๔)	๒๔ (๔๘.๙)	๕๖ (๑๐๐)		
รวม	๖๗ (๔๖.๕)	๒๕ (๑๘.๘)	๕๐ (๓๔.๗)	๑๔๒ (๑๐๐)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ ระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘ และระดับมาก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน โดยใช้สถิติ χ^2 ได้ค่าเท่ากับ ๕๒.๖๔ และค่า Sig. = ๐.๐๐๐ จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ๑ - ๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	χ^2	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	แรงจูงใจในการ	๑๒.๐๓	๐.๐๐๒	✓	
๒.	อายุ	ปฏิบัติงานของ	๕๐.๘๐	๐.๐๐๐	✓	
๓.	ระดับการศึกษา	พนักงานเทศบาล	๒๔.๐๐	๐.๐๐๑	✓	
๔.	ระดับตำแหน่ง	เมืองวิเชียรบุรี	๕๒.๖๔	๐.๐๐๐	✓	
๕	รายได้ต่อเดือน	จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๙.๒๔	๐.๐๔	✓	

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกข้อ มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงยอมรับสมมติฐานในทุกด้าน

๔.๔ แนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

แนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา	๗
๒.	ผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจไม่ค่อยใส่ต่อพนักงานทุกคน และไม่ชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ	๔
๓.	ขาดการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จก็ไม่ได้สนใจ	๖
๔.	การวางตัวของผู้บังคับบัญชาบางคน ไม่เป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความไม่เป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่	๔

ตารางที่ ๔.๑๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ในการยกย่องหรือชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา	๕
๒.	ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน	๒
๓.	องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไป ที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	๕
๔.	จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน	๖

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับในระดับที่แตกต่างกัน	๗
๒.	สภาวะทางด้านจิตใจแตกต่างกัน	๓
๓.	มีความต้องการหรือมีความอยากได้หรือความสำเร็จไม่เท่ากัน	๕
๔.	พนักงานมีความต้องการอยากได้ความสำเร็จสูง จะวิ่งไปตามความต้องการอยู่เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด	๔

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	พยายามศึกษาค้นหาข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ของปัญหาแล้วนำมาวิเคราะห์แยกแยะประเด็นให้ความเป็นกลาง	๓
๒.	ควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นยอมรับในผลงานของเขา	๗
๓.	ควรให้เจ้าหน้าที่ในพนักงานได้รับการอบรมด้านกฎระเบียบข้อบังคับให้ได้รับความรู้และความเข้าใจกับทุกคน	๕
๔.	ต้องแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งกายและใจด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย	๕

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	สถานที่อาจไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร	๗
๒.	พนักงานบางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	๗
๓.	พนักงานบางคนหารายได้พิเศษจากการทำงาน	๓
๔.	พนักงานบางคนไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร	๔

ตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	จัดห้องทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	๕
๒.	จัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเดือนละครั้ง	๓
๓.	สร้างเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากร	๗
๔.	จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง	๕

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานบางคนประกอบธุรกิจส่วนตัว	๑
๒.	พนักงานบางคนมีปัญหาด้านครอบครัว	๓
๓.	พนักงานบางคนมีปัญหาด้านสุขภาพ	๔
๔.	พนักงานบางคนมีปัญหาด้านสถานที่ดำเนินการ	๒

ตารางที่ ๔.๒๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	จัดอบรมบุคลากรให้รู้จักสิทธิหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ	๓
๒.	ควรประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง	๒
๓.	ควรให้รางวัลค่าตอบแทนเมื่อตอบรับทำงานหรือเมื่อทำงานได้สำเร็จ	๗
๔.	ควรให้อำนาจในการตัดสินใจ ให้กำลังใจชื่นชมยกย่อง	๖

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานขาดความกระตือรือร้น	๓
๒.	พนักงานไม่สนใจที่จะได้รับแต่งตั้งให้สูงขึ้น เพราะอาจถูกย้ายไปอยู่ไกลบ้านไม่สะดวก	๓
๓.	ความก้าวหน้าของพนักงานบางครั้งก็ไม่ยุติธรรมเสมอไป	๗
๔.	ความก้าวหน้าของพนักงานบางครั้งก็ไม่ยุติธรรมเสมอไป	๗

ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงความก้าวหน้าที่จะได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น	๗
๒.	ควรมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิมและแน่นอน	๗
๓.	ขอให้ดูที่ผลงานเป็นอันดับแรก ไม่ใช่ความชอบของหัวหน้างานเป็นใหญ่	๗

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานมีจำนวนมากการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีน้อย	๓
๒.	การพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถของพนักงาน	๓
๓.	พนักงานมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว	๗
๔.	การประเมินผลการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนและ ค่าตอบแทนของพนักงาน	๗

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรให้คำแนะนำแก่พนักงานถึงความก้าวหน้าที่จะได้ค่าตอบแทนเพิ่ม มากขึ้น	๗
๒.	ควรมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิมและแน่นอน	๗
๓.	ขอให้ดูที่ผลงานเป็นอันดับแรก ไม่ใช่ความชอบของหัวหน้างานเป็น ใหญ่	๗

ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานมีจำนวนมากการรับทุนเพื่อศึกษาต่อในทักษะวิชาชีพ มีน้อย	๓
๒.	พนักงานมีความสนใจที่จะได้รับการอบรมในทักษะวิชาชีพ มีน้อย	๓
๓.	พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้าอบรม และศึกษาต่อ	๗

ตารางที่ ๔.๓๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ มี ศักยภาพและมีบทบาท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	๗
๒.	ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เรียนรู้งานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และนำมาพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ	๗
๓.	วางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น และทำให้เกิด ความผาสุก โดยกำหนดแนวทางประพฤติปฏิบัติตนใน การทำงานให้มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ ในการเป็นพนักงาน ราชการและลูกจ้างประจำที่ดี	๗

ตารางที่ ๔.๓๑ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง วิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	จำนวน
๑.	พนักงานมีจำนวนมากมีความเกรงใจไม่กล้าเข้าพบผู้บังคับบัญชา	๓
๒.	พนักงานมีความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีน้อย	๓
๓.	พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา	๗

ตารางที่ ๔.๓๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	๗
๒.	ควรส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้งานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	๗
๓.	กำหนดแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานให้มีคุณค่า และมี เป้าหมายในผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๗

๔.๕ สรุปผลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมี ๘ ด้าน คือ ๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔.ด้านความรับผิดชอบ ๕.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๗.ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต ๘.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสัมภาษณ์ถึงความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่อย่างไร ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๙ ท่าน ได้แก่ข้าราชการและพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังต่อไปนี้

๑.	ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี
๒.	นายวิรัตน์ รื่นพีชน์	ตำแหน่ง รองประธานสภาเทศบาล
๓.	นายสวาท ทวีทรัพย์	ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
๔.	นายเจนวิทย์ ปะเมโท	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕.	นายอเนก เพชรบูรณ์	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง
๖.	นางสาวณิชาภา แก้วเจิม	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๗.	นางอารีย์วรรณ นาคจำนง	ตำแหน่ง ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี
๘.	พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร.	ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี
๙.	พระครูพัชรปญญาภรณ์	ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัยดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน^๑ เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น^๒ ต้องแน่ใจว่าคุณได้มอบหมายงานแต่ละงานให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับงาน นั้นๆ ที่สุด เพราะการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานสามารถทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่องค์กรคาดหวัง^๓ สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถ

^๑ สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๒ สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน์ ,รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๓ สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์,สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

แยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้^๔ จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น^๕ พนักงานต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทอย่างชัดเจน และที่สำคัญวิสัยทัศน์เหล่านั้น ต้องมีส่วนร่วมในการตอบแทนสังคม หรือตอบแทนแก่ประเทศชาติด้วย จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและทุ่มเททำงานเต็มร้อย^๖ องค์กรต้องผลักดันให้พนักงานรู้จักใช้เทคโนโลยีในการขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ ใส่ตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองให้มากขึ้น และให้พนักงานแต่ละคนสามารถเติบโตไปพร้อมๆ กับองค์กรได้^๗ องค์กรต้องให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนเพื่อที่จะได้ความสำเร็จของงาน^๘ องค์กรต้องให้พนักงานได้เรียนรู้กับงานที่ปฏิบัติอย่างละเอียด เพื่อผลปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน^๙

สรุป องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไป ที่สองประเด็นหลัก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพราะการวางตัวและจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ต้องให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น ต้องโปร่งใส พยายามทำให้คนในองค์กรยอมรับ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจและมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น^{๑๐} รู้จักเข้าสังคมเป็นที่เชื่อถือในสังคม เป็นผู้ที่ไม่ใจได้ ไม่หน้าไหว้หลังหลอก มีความแน่นอนในความคิดเห็นแต่ไม่ใช่ดื้อรั้น สุภาพ น่ารัก และเป็นมิตรกับคนได้ทุกชั้น^{๑๑} เรื่องแรงจูงใจนั้นศึกษาแต่ทฤษฎีอย่างเดียวไม่ได้ มันต้องมีการปฏิบัติด้วย และบรรดาหัวหน้างานทุกคนก็ต้องเห็นความสำคัญของเรื่องแรงจูงใจนี้ มิฉะนั้นหัวหน้างานคนนั้นจะไม่ได้ใจจากลูกน้องเลย ยิ่งไปกว่านั้นทีมงานก็จะเริ่มระส่ำระสาย ผลงานในทีมก็จะเริ่มแยลงอย่างเห็นได้ชัด วางตนเป็นกลาง ปราศจากอคติ ๔ ซึ่งเกิดจากความลำเอียงเพราะรัก ชัง โกรธ หรือ ความไม่รู้ประพฤติดนเป็นตัวอย่าง แบบอย่างที่ดี มีความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน ถ้ารับผิดชอบในสิ่งที่ทำ เป็นผู้นำที่ดี หมั่นศึกษา

^๔ สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท,ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๕ สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรีณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๖ สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๗ สัมภาษณ์ นางอารีวรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๘ สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^๙ สัมภาษณ์ พระครูพัชรปุณณารักษ์,เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๐} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพิชน์ ,รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

หาความรู้อยู่เสมอ ยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา รู้จักให้และเสียสละ มีเหตุผล^{๑๒}

สิ่งที่คนเราต้องการมากไปกว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ทุกเดือนๆ แล้ว ก็ยังต้องการสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ผมคิดว่า เขาคนนั้นก็คงหมดแรงทำงาน และไม่อยากอยู่ในองค์กรนั้นอีกต่อไป แม้ว่าเงินเดือนจะมากมายสักเท่าไรก็ตาม^{๑๓} เมื่อได้รับตรงจุดนั้นแล้ว ค่าตอบแทนต่างๆ มันก็จะเริ่มหมดพลังสำหรับจิตใจพนักงานคนนั้น สิ่งที่จะกลายเป็นแรงจูงใจที่ดีมากๆ ก็คือ การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างานของเขา และเพื่อนร่วมงานของเขา สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีผลกระทบแรงมากๆ เลยนะครับ สำหรับความรู้สึกของมนุษย์เงินเดือนคนหนึ่ง พนักงานควรจะยึดถือมากในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงาน ความซื่อตรงต่อหน้าที่การงานต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องมีเจตนาบริสุทธิ์ ไม่เอารัดเอาเปรียบ^{๑๔} การที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือ นั้นเป็นเรื่องของวิธีปฏิบัติตน และทัศนคติที่คุณมีต่อผู้อื่น ดังนั้นไม่ว่าคุณจะเป็นใคร วัยไหน ประกอบอาชีพอะไร คุณก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อครอบครัว ต่อเพื่อนร่วมงาน เสียสละ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา รู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๕} การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลใน หน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย^{๑๖} องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน หรือจากผู้มาขอรับคำปรึกษา^{๑๗} องค์กรควรให้การได้รับการยอมรับนับถือ จากการรู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จในงานด้วย^{๑๘}

สรุป พนักงานมีความต้องการหรือมีความอยากได้หรือความสำเร็จไม่เท่ากัน ควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นยอมรับในผลงานของเขา ดังนั้นวิธีปฏิบัติตนและทัศนคติที่คุณมีต่อผู้อื่น ดังนั้นไม่ว่าคุณจะเป็นใคร วัยไหน ประกอบอาชีพอะไร คุณก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อครอบครัว ต่อเพื่อนร่วมงาน เสียสละ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา รู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี

^{๑๒} สัมภาษณ์นายสวาท ทวีทรัพย์,สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี,วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท,ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวนิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี,วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปญญารณ,เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒,วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุมิติดุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม^{๑๙} คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดี ต่อองค์การ กระทำ การต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหา เศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจซบเซา องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่าย ค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน^{๒๐} บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่า บุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน แสดงหรือชี้ให้เห็นถึงงานที่เขาปฏิบัติอยู่นั้น มีความสำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยแค่ไหน ชื่อเสียงขององค์กรอยู่ที่การปฏิบัติ ของเขา เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและชอบในสิ่งที่เขาทำ ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของงาน ซึ่งจะ ส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเขา ให้กำลังใจชื่นชมงานที่สำเร็จหรืออาจเสร็จบางส่วน^{๒๑} การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุมิติดุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นใน ทุก วิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไป จากแนวเดิม^{๒๒} งานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและ สังคม ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนดี เป็นงานที่ทำ ทายความสามารถ และได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา^{๒๓}

ผู้บริหารควรให้ออกาสผู้ที่มีความดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ให้เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้อบอุ่น มีความ เป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน พุดจาด้วยความสุขภาพไพเราะ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และมีความ เกรงใจซึ่งกันและกัน^{๒๔} การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ ข้อเสนอแนะที่กระชับระหว่างปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะได้

^{๑๙} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน์ ,รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์,สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท,ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

ประสบการณ์และความรู้ที่เราไม่สามารถรู้เองได้ถ้าไม่เข้ามาปฏิบัติจริงในเทศบาลอย่างนี้^{๒๕} องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานแต่ละคนเพื่อลดการหลีกเลี่ยงงาน^{๒๖} องค์กรควรให้อำนาจการตัดสินใจการดำเนินงานหลังมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ไปปฏิบัติแล้ว^{๒๗}

สรุป บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน แสดงหรือชี้ให้เห็นถึงงานที่เขาปฏิบัติอยู่นั้น องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานแต่ละคนเพื่อลดการหลีกเลี่ยงงาน และผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ที่มีความดี ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ให้เหมาะสม

๔. ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับนั้นถือเป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน^{๒๘} การสร้างแรงจูงใจในการให้เกิดความรับผิดชอบนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะมีผลโดยตรงต่อตัวผู้ทำงานเองแล้ว ยังส่งผลถึงความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ^{๒๙} มีวินัยในการทำงาน มีการมอบหมายกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว ต้องให้อำนาจในการตัดสินใจด้วย โดยการติดตามดูผลงานเป็นระยะห่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นพี่เลี้ยงในเมื่อเกิดปัญหา ช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การมอบหมายงานแบบการวางแผนให้เหมาะสมกับงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดหรือความสามารถของบุคคลนั้นงานก็จะมีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จ^{๓๐} การฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบด้วยการสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรกระทำเพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน^{๓๑} การพัฒนาองค์กรให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานด้วยการสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ทำอย่างได้เป็นอย่างดี เพื่อหน้าที่อย่างนึกถึงบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ให้มากขอให้ถือว่าการทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์เป็นรางวัลและเป็นประโยชน์อย่างประเสริฐจะทำให้บ้านเมืองของไทยเราอยู่เย็นเป็นสุขและมั่นคง นำมาปรับใช้กับการทำงานด้านความรับผิดชอบ หากทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นจะเจริญทั้งบุคลากรและหน่วยงาน^{๓๒} ความสามารถและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปณฺณภรณ์, เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๘} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน , รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์, สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะฉะนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ จนให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ถือเป็นการดีและพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นได้อย่างยอดเยี่ยม มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด มอบหมายให้โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำหายเกิดความผูกพันกับงานที่ทำปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่รุ่นน้อง ๆ ด้วยการทำงานด้วยซื่อสัตย์ตรงเวลา^{๓๓} ความรับผิดชอบของผู้ทำงาน คือแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบให้มากเพราะส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากและเป็นความลับที่ไม่อาจเปิดเผยหรือเล่าสู่กันฟังได้จำเป็นต้องใช้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน่วยงานเป็นอย่างสูง^{๓๔} องค์กรควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อความรับผิดชอบของคนที่ได้รับมอบหมาย^{๓๕} พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่รับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานแบบย่อหย่อนกว่ามาตรฐานที่ประเมิน^{๓๖}

สรุป ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบในการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบในการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการทำงาน คือแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบให้มากเพราะส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

แรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบให้มากเพราะส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากและเป็นความลับที่ไม่อาจเปิดเผยหรือเล่าสู่กันฟังได้จำเป็นต้องใช้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน่วยงาน^{๓๗} งานที่เราทำนั้นถ้ามีการเปิดโอกาสให้เราได้คิด ได้ทำ ได้แก้ปัญหา และเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานด้วยตัวเราเอง โดยที่หัวหน้าหรือระบบงานไม่ได้เข้ามาเป็นข้อจำกัด ก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมากขึ้น อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรู้ถึงองค์กรว่า องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องใด มีโอกาสและระยะเวลาในความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวางระเบียบกฎเกณฑ์ในแต่ละตำแหน่งอย่างไร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาเพิ่มเติม ส่งเสริมในด้านความคิดให้มองโลกในแง่บวก มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปณญาณ, เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๗} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

และสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง เปิดใจให้กว้างเอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๓๘} การที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา นั้น สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ การเอาใจใส่จากหัวหน้าของตนเอง และการได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าของตนเองในการทำงานที่ยากขึ้นเรื่อยๆ ปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยที่หลายๆ คนบอกว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อจิตใจและพลังในตัวเองอย่าง^{๓๙} มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นย่อมที่จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม และยากมากที่จะอยู่คนเดียวไปตลอดชีวิต และถ้าหากองค์กรที่เราทำงานอยู่นั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมที่ดี ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นพลังอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น และเมื่อคนเราอยู่ร่วมกันในสังคม ปกติก็ย่อมอยากได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนๆ ซึ่งการสร้างผลงานที่ดีก็เป็นการสร้างการยอมรับจากเพื่อนๆ ได้อีกทางหนึ่ง^{๔๐} พนักงานที่จะมีแรงจูงใจ และมีพลังในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ก็คือพนักงานที่มีความรู้สึกว่าการที่ตนเองทำนั้นเป็นความรับผิดชอบของเรา เราเป็นเจ้าของงานนั้นเอง และจะต้องทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้ เพราะมันคืองานของเรา ยึดถือตามแนวทางสี่ธรรมะจากพระราชดำรัสของในหลวง ๑. ความซื่อสัตย์สุจริต ๒. ตั้งใจ ๓. รอบคอบ ๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม^{๔๑}

ความรู้สึกเป็นเจ้าของเกิดขึ้นได้จากการที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานรับผิดชอบงานด้วยตนเอง และให้อิสระในการดำเนินการและตัดสินใจบางอย่าง พร้อมทั้งให้อำนาจในการดำเนินการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เมื่อไหร่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่นั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ เขาจะทำงานด้วยความใส่ใจ และอยากให้ผลงานที่ตนเองทำนั้นดีขึ้นเรื่อยๆ มักจะคิดอะไรใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการสอนงานให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถทุกด้าน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อบรมสอนงานในหน้าที่ให้มีความรู้ทุกแผนงาน ศึกษาแผนงานสร้างแรงจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่สูงขึ้น^{๔๒} ในการเป็นหัวหน้างานที่ดีที่มักจะมีการสอนกันอยู่เสมอ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ใครก็ตามที่ผ่านการเรียนในเรื่องของการบริหารจัดการ จะต้องได้เรียนเรื่องของการสร้างแรงจูงใจมากันทุกคน และจริงๆ แล้วการศึกษาเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็มีอยู่ตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่คิดหากินในทางทุจริตต่อหน้าที่ของตน มาปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนดไม่ขาดลา มาสายเกินจำนวนที่หน่วยงานที่กำหนดไว้ มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่นินทาหัวหน้าลับหลัง^{๔๓} องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนอบรมเพื่อ

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน์ , รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์, สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคล^{๔๔} องค์กรควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ในการรับผิดชอบให้เหมาะสมกับศักยภาพ และผลงานที่เป็นรูปธรรม^{๔๕}

สรุป ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ ลองนึกถึงตัวเราเอง ถ้าเราได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าให้อิสระในการทำงานกับเราในการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งเราเองยังได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนี้ด้วยตนเอง ผมคิดว่าคงไม่มีใครที่จะรู้สึกแย่ หหมดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่อยากทำงานให้ดีขึ้นหรอกครับ มีแต่จะเป็นไปในทางตรงกันข้ามมากกว่า ก็คือ เกิดพลังในการทำงานให้ดีขึ้นต่อไปเรื่อยๆ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคล

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

พนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน^{๔๖} พนักงานของเทศบาลต้องการรายได้และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นจึงมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามงานที่ได้รับมอบหมายและการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม^{๔๗} พนักงานต้องการ ความดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๔๘} องค์กรได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงาน^{๔๙} พนักงานที่จะมีแรงจูงใจและมีพลังในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ก็คือพนักงานมีรายได้และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามงานที่ได้รับมอบหมาย^{๕๐} แรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน^{๕๑} ศึกษาแผนงานก่อนที่นำไปปฏิบัติการพัฒนาองค์ความรู้ และรับการประเมินผลในการเลื่อนขั้นเงินเดือน^{๕๒} พนักงานมีผลงานดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และ

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปุณฺณญาณ, เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๖} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน์, รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์, สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุรณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๑} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน^{๕๓} พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่นั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ เขาจะทำงานด้วยความใส่ใจ และอยากให้ผลงานที่ตนเองทำนั้นดีขึ้นเรื่อยๆ เพื่อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น^{๕๔}

สรุป พนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในทุกองค์กรควรมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมเมื่อพนักงานมีผลงานดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ เพื่อพนักงานต้องการ ความดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่นั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ เขาจะทำงานด้วยความใส่ใจ และอยากให้ผลงานที่ตนเองทำนั้นดีขึ้นเรื่อยๆ เพื่อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น

๗. ด้านความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ

แรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านนั้นๆ^{๕๕} งานที่เราทำนั้นถ้ามีการเปิดโอกาสให้เราได้คิด ได้ทำ ได้แก้ปัญหา และมีแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานด้วยตัวเราเอง^{๕๖} การที่พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา นั้น สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือการพัฒนาตนเอง^{๕๗} องค์กรที่เราทำงานอยู่นั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมที่ดี ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อการพัฒนาในทางทักษะวิชาชีพ^{๕๘} พนักงานที่จะมีแรงจูงใจ และมีพลังในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ก็คือพนักงานที่มีความรู้สึกกว้างงานที่ตนเองทำนั้นต้องมีความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ^{๕๙}

จากการที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อบรมสอนงานในหน้าที่ให้มีความรู้ทุกแผนงาน เพราะเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ^{๖๐} ในการเป็นหัวหน้างานที่ดีที่มักจะมีการสอนกันอยู่เสมอ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ^{๖๑} องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปุณณญาณ, เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๕} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพูล, นายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพีชน์ , รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายสวาท ทวีทรัพย์, สมาชิกสภาเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุณิน, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๐} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๑} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

และฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพในงานที่ทำอยู่^{๖๒} ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาต่อฝึกอบรม เรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และนำมาพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ^{๖๓}

สรุป ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ ลองนึกถึงตัวเราเอง ถ้าเราได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าให้อิสระในการทำงานกับเราในการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ รวมทั้งเราเองยังได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนี้ด้วยตนเอง และพนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพในงานที่ทำอยู่ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาต่อฝึกอบรม เรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และนำมาพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ จากการที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อบรมสอนงานในหน้าที่ให้มีความรู้ทุกแผนงาน เพราะเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจและมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น^{๖๔} พนักงานต้องรู้จักเข้าสังคมเป็นที่เชื่อถือในสังคม และเป็นมิตรกับคนได้ทุกชั้น^{๖๕} พนักงานต้องให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ทำ เป็นผู้นำที่ดี^{๖๖}

พนักงานรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการแนะนำการทำงาน^{๖๗} พนักงานควรจะยึดถือมากในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน^{๖๘} การที่จะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือ นั้นเป็นเรื่องของวิธปฏิบัติตนและทัศนคติที่คุณมีต่อผู้อื่น ดังนั้นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาคุณก็มีสิทธิ์ได้รับการคำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี^{๖๙} ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนจะมีความสัมพันธ์กับอันดีกับพนักงานนั้นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ ข้อปียาวจา คือการพูดจาอ่อนหวานต่อกัน^{๗๐} พนักงานและ

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอลำปาง, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปณฺณการณ, เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒, วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๔} สัมภาษณ์ ด.ต.วัฒนพงษ์ เกิดพล, นายกเทศมนตรีเมืองลำปาง, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ รื่นพิชน์, รองประธานสภาเทศบาล, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๖} สัมภาษณ์นายสวาท ทวีทรัพย์, สมาชิกสภาเทศบาลเมืองลำปาง, วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายเจนวิทย์ ปะเมโท, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายเอนก เพชรบุณนิ, พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง, วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๖๙} สัมภาษณ์ นางสาวณิชาภา แก้วเจิม, ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางอารีย์วรรณ นาคจำนง, ลูกจ้างเทศบาลเมืองลำปาง, วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน”^{๗๑} ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานตามมา^{๗๒}

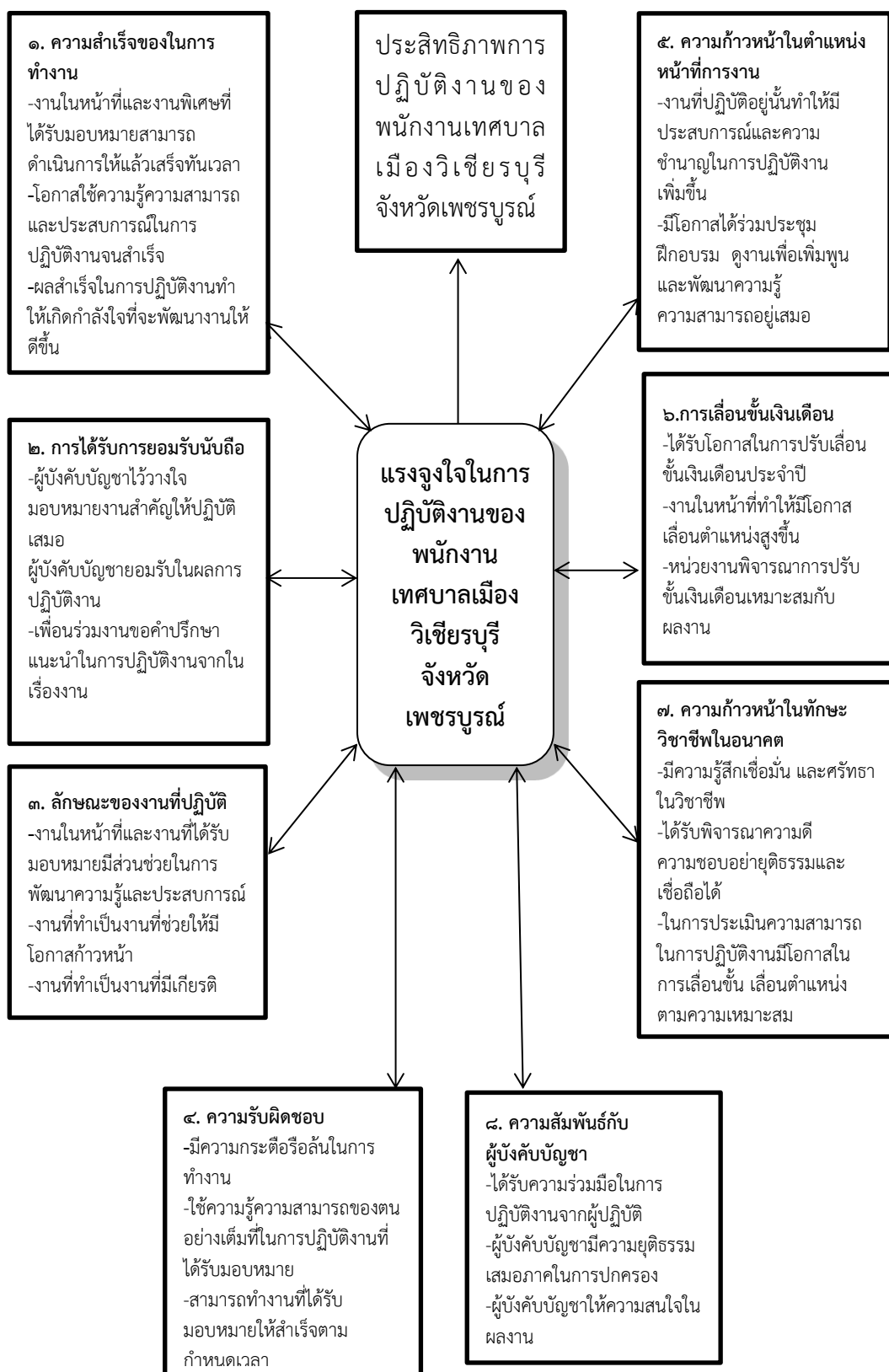
สรุป พนักงานควรจะยึดถือมากในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา และเพื่อนจะมีความสัมพันธ์กับอันตักกับพนักงานนั้นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ ข้อปียวจา คือการพูดจาอ่อนหวานต่อกัน ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจและมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนจะมีความสัมพันธ์กับอันตักกับพนักงานนั้นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ ข้อปียวจา คือการพูดจาอ่อนหวานต่อกัน พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานตามมา

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจ ๘ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร. , เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี,วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระครูพัชรปญญาภรณ์,เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒,วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งจะนำไปสู่ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๒. ด้านการยอมรับนับถือ เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานปฏิบัติเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อร่วมงานขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญให้กับพนักงานทุกคน และตรวจสอบดูความสำเร็จ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ คือ งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของท่าน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาask้าวหน้า ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่พนักงานให้มากที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๔. ด้านความรับผิดชอบ เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและไม่เกี่ยงงาน งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ คือท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ท่านมีความเสียสละมุ่งทำหน้าที่ด้วยความขยัน มั่นเพียรตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน พิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ คือท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และท่านพอใจอัตราเงินค่าล่วงเวลารายได้พิเศษในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งรายได้ของท่านมีความเพียงพอแก่การครองชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๗.ด้านความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและไม่เกี่ยงงานและสามารถเสริมความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ โดยกำหนดแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานให้มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เราจะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งต้องวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น และทำให้เกิด ความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์อันดีต่อพนักงานให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จากปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พัฒนาพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรนั้นๆ และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญให้กับพนักงานทุกคน และงานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้พนักงานมีโอกาสนำเสนอส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนพอใจอัตราเงินค่าล่วงเวลารายได้พิเศษในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรและพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ เพราะพนักงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและไม่เกี่ยงงานและสามารถเสริมความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพของพนักงานได้ในอนาคต เพราะผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์อันดีต่อพนักงานให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี