

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยนั้นต้องการทราบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบการวิจัย แบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๒๒๐ คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane ซึ่งได้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๕.๑ สรุปผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๘ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จของการทำงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา อยู่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๒ รองลงมาคือ ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๐ และข้อน้อยที่สุดคือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปาน

กลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ และข้อน้อยที่สุด คือท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๒

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๑ และข้อน้อยที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและจูงใจให้ท่านอยากทำ มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๙

๔. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และข้อน้อยที่สุด คือท่านมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานตามวิธีที่หลากหลายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๓

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๕ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมประชุมฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๓ และข้อน้อยที่สุด คือท่านมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๒

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๓ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คืองานในหน้าที่ทำให้ท่านท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ และข้อน้อยที่สุด คือเงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๒

๗. ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ และ ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๐ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และข้อน้อยที่สุด คือท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๖

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ และข้อน้อยที่สุด คือหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๕

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ นำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลมี เพศ แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศชาย และเพศหญิงโดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน จึงสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒. พนักงานเทศบาลมี อายุ แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน จึงสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. พนักงานเทศบาลมี การศึกษา แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. พนักงานเทศบาลมี รายได้ แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน จึงสรุปได้ว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕. พนักงานเทศบาลมี ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๘ ด้าน จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอในการแก้ไขซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

๑. ด้านความสำเร็จของการทำงาน พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ขาดการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จก็ไม่ได้สนใจผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจไม่ค่อยใส่ต่อพนักงานทุกคน และไม่ชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ การวางตัวของผู้บังคับบัญชาบางคน ไม่เป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความไม่เป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน ได้รับการยอมรับในระดับที่ต่างกันมีความต้องการหรือมีความอยากได้หรือความสำเร็จไม่เท่ากัน พนักงานมีความต้องการอยากได้ความสำเร็จสูง จะวิ่งไปตามความต้องการอยู่เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือสถานที่อาจไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร พนักงานบางคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว พนักงานบางคนไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร พนักงานบางคนหารายได้พิเศษจากการทำงาน

๔. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานบางคนมีปัญหาด้านสุขภาพ พนักงานบางคนมีปัญหาด้านครอบครัว พนักงานบางคนมีปัญหาด้านสถานที่ดำเนินการ พนักงานบางคนประกอบธุรกิจส่วนตัว

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว ความก้าวหน้าของพนักงานบางครั้งก็ไม่ยุติธรรมเสมอไป พนักงานไม่สนใจที่จะได้รับแต่งตั้งให้สูงขึ้น เพราะอาจถูกย้ายไปอยู่ไกลบ้านไม่สะดวก

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงาน พนักงานมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว การพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานมีจำนวนมากการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีน้อย

๗. ด้านความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้าอบรม และศึกษาต่อ พนักงานมีจำนวนมากการรับทุนเพื่อศึกษาต่อในทักษะวิชาชีพ มีน้อย พนักงานมีความสนใจที่จะได้รับการอบรมในทักษะวิชาชีพ มีน้อย

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือพนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีน้อย พนักงานมีจำนวนมากมีความเกรงใจไม่กล้าเข้าพบผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ คือ

๑. ด้านความสำเร็จของการทำงาน คือพนักงานควรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไป ที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานปฏิบัติเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงาน ควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้

ผู้อื่นยอมรับในผลงานของเขา ควรให้เจ้าหน้าที่ในพนักงานได้รับการอบรมด้านกฎระเบียบข้อบังคับให้ได้รับความรู้และความเข้าใจกับทุกคน ต้องแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งกายและใจด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คืองานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า สร้างเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากร จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง จัดห้องทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

๔. ด้านความรับผิดชอบ คือพนักงานควรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้รางวัลค่าตอบแทนเมื่อตอบรับทำงานหรือเมื่อทำงานได้สำเร็จ ควรให้อำนาจในการตัดสินใจ ให้กำลังใจชื่นชมยกย่อง จัดอบรมบุคลากรให้รู้จักสิทธิหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ ควรประชุมบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นทำให้พนักงานมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงความก้าวหน้าที่จะได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ควรมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิมและแน่นอน และขอให้ดูที่ผลงานเป็นอันดับแรก ไม่ใช่ความชอบของหัวหน้างานเป็นใหญ่

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน คือพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้คำแนะนำแก่พนักงานถึงความก้าวหน้าที่จะได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ควรให้อำนาจในการตัดสินใจ ให้กำลังใจชื่นชมยกย่อง ขอให้ดูที่ผลงานเป็นอันดับแรก ไม่ใช่ความชอบของหัวหน้างานเป็นใหญ่ ควรมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิมและแน่นอน

๗. ด้านความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ คือพนักงานได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเชื่อถือได้ พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ มีศักยภาพและมีบทบาท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เรียนรู้งานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และนำมาพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ควรส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ กำหนดแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานให้มีคุณค่า และมีเป้าหมายในผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีความสามารถสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพราะการวางตัว และจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็น หรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

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

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน แสดงหรือชี้ให้เห็นถึงงานที่เขาปฏิบัติอยู่นั้น องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานแต่ละคนเพื่อลดการหลีกเลี่ยงงาน และผู้บริหารควรให้ออกาสผู้ที่มีความดี ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ให้เหมาะสม

๔. ด้านความรับผิดชอบ

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

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ ลองนึกถึงตัวเราเอง ถ้าเราได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าให้อิสระ

ในการทำงานกับเราในการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งเราเองยังได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนี้ด้วยตนเอง ผมคิดว่าคงไม่มีใครที่จะรู้สึกแย่ หหมดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่อยากรทำงานให้ดีขึ้นหรอกครับ มีแต่จะเป็นไปในทางตรงกันข้ามมากกว่า ก็คือ เกิดพลังในการทำงานให้ดีขึ้นต่อไปเรื่อยๆ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของแต่ละบุคคล

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

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

๗. ด้านความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพ

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

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พนักงานควรจะมีติดใจมากในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา และเพื่อนจะมีความสัมพันธ์กับอันตักกับพนักงานนั้นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ ข้อปียวาจา คือการพูดจาอ่อนหวานต่อกัน ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น เต็มใจและความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้อื่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนจะมีความสัมพันธ์กับอันตักกับพนักงานนั้นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ ข้อปียวาจา คือการพูดจาอ่อนหวานต่อกัน พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานตามมา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเรื่อง “ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๘ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยที่ด้านมีระดับมาก คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือด้านความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวประกาย ชุมทอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๐๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๓.๑๔) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = ๓.๑๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = ๓.๐๘) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = ๓.๐๔) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๐๒)^๑ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา กุลนันทน์ ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๔ ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงานลักษณะงาน และเงินเดือนค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^๒

^๑ ดาวประกาย ชุมทอง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์”วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,(บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,พุทธศักราช ๒๕๕๘).

^๒ ลัดดา กุลนันทน์, “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.)”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒).

เมื่อพิจารณาผลรายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จของการทำงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสำเร็จของการทำงาน แสดงให้เห็นว่า งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรรถ จันทราชัยโชติ** ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยแรงจูงใจ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท สหวิริยา โอเอ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแรงจูงใจ คือ อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแรงจูงใจ คือ อายุ และสถานภาพ สิ่งจูงใจที่พนักงานต้องการอันดับแรก ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมุ่งหวังหรืออุดมคติของการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัทและความมั่นคงในการทำงาน และขั้นสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ^๓

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรารณ รัตนอาชาไนย** ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่องานปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศ ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน ระดับอายุ สถานภาพสมรส ขนาดขององค์กร อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน^๔ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อมรภาพ อะมริต** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จากัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จากัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน,

^๓ อรรถ จันทราชัยโชติ, “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยแรงจูงใจ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท สหวิริยา โอเอ”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑).

^๔ วรารณ รัตนอาชาไนย, “องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่องานปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)”, **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

ด้านความรับผิดชอบ, ความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง^๕

๓.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและจูงใจให้พนักงานอยากทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัชร หวังนุช** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานยาสูบ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ พนักงานที่มีเพศและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๖

๔. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานมีเสถียรภาพอย่างเต็มที่ ในการทำงาน ตามวิธีที่หลากหลายด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนวรัตน์ พิงโพธิ์สถ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุนานน้อยกว่า ๑ ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับ

^๕ อมรภพ อะมริต, “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

^๖ วัชร หวังนุช, “การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐).

ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด และ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือและความผูกพันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญเลิศ เกื้ออนันยงค์** ได้ศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ให้ระดับความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน^๓

๕.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แสดงให้เห็นว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีโอกาสได้ร่วมประชุมฝึกอบรม อบรม เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งคล้อยกับงานวิจัยของ **รังสรรค์ อ่วมมี** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม. ๑๘ วิศวกรรม จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับ

^๓ นวรัตน์ พิงษ์ไธสง, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^๔ บุญเลิศ เกื้ออนันยงค์, “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน^๙ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รังสิมา เหลืองอ่อน** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็กจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัยรองลงมาความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นลำดับที่ ๓ ความต้องการการพัฒนา ตนเองเป็นลำดับที่ ๔ และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระดับการศึกษา ขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๐}

๖. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี งานในหน้าที่ทำให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือนของพนักงานที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรินทร์ แก้วคล้าย** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มี

^๙ รังสรรค์ อ่วมมี, “คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กม.๑๘ วิศวรรม จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, พ.ศ.๒๕๕๐).

^{๑๐} รังสิมา เหลืองอ่อน, “ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. ๒๕๔๙.)

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในแตกต่างกัน^{๑๑} และสอดคล้องกับงานของ **วิชัยศิริโลกุทรัพย์ศุทธรา** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (๑๙๖๔) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (๑๙๖๔) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน ๒ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน ๓ ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อยพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (๑๙๖๔) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕^{๑๒}

๗. ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ และพนักงานได้รับพิจารณาความดีความชอบอายุดีธรรมและเชื่อถือได้ ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรารณ รัตนอาชาไนย** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มี เพศ ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน ระดับอายุ สถานภาพสมรส ขนาดขององค์กร อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน^{๑๓} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชยุต ศรีวรรณ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา ของ

^{๑๑} วรินทร์ แก้วคล้าย, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, พ.ศ. ๒๕๔๔).

^{๑๒} ศิวไล กลุทรัพย์ศุทธรา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (๑๙๖๔) จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, พ.ศ. ๒๕๕๒).

^{๑๓} วรารณ รัตนอาชาไนย, “องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)”, **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกใน^{๑๔}

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓.๐๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัศวิน จักขุวรรณ** ได้ทำการ “ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เอเซีย สุพรีมมาร์เก็ตติ้ง จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชามากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานเป็นอันดับรองลงมา ส่วนความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้า^{๑๕} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พีระศักดิ์ กิตติศรีวรพันธุ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ปฏิบัติงานประจำฝ่าย ระดับการศึกษา แผนสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและสภาพแวดล้อมของการบริหาร ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานรายได้ที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๑๖}

^{๑๔} ชูยศ ศรีวรพันธ์, “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ๒๕๕๓)

^{๑๕} อัศวิน จักขุวรรณ, “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เอเซีย สุพรีมมาร์เก็ตติ้ง จำกัด”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๑๖} พีระศักดิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรการภารโรงสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

๕.๒.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่ง นำไปสู่สมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถจำแนกตามส่วนบุคคล พบว่า เพศ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนเพศ อายุมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนนำมาอภิปรายดังนี้

๑. ผลการวิจัย พบว่าพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี 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 และค่าSig. = ๐.๐๐๒ จึงสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรรถ จันทราชัยโชติ** ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยแรงจูงใจ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท สหวิริยา โอเอ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแรงจูงใจ คือ อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแรงจูงใจ คือ อายุ และสถานภาพ สิ่งจูงใจที่พนักงานต้องการอันดับแรก ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมุ่งหวังหรืออุดมคติของการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัทและความมั่นคงในการทำงาน และขั้นสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ^{๑๗} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรารณ รัตนอาษาไวย** ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มี

^{๑๗} อรรถ จันทราชัยโชติ, “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยแรงจูงใจ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท สหวิริยา โอเอ”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑).

เพศ ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน ระดับอายุ สถานภาพสมรส ขนาดขององค์กร อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน^{๑๘} และไม่สอดคล้องกับ**วันเพ็ญ บุญเผือก** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการมีส่วนร่วมและความเป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านฉางให้เป็นเมืองน่าอยู่” พบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านฉางให้เป็นเมืองน่าอยู่โดยรวมในด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ และด้านบริหารจัดการ พบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสังคมอยู่ในระดับน้อย ส่วนความเป็นไปได้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านฉางเป็นเมืองน่าอยู่โดยรวมและรายด้านทุกด้านคือ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการบริหารจัดการพบอยู่ในระดับน้อยจากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าในบริหารงานของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การตรวจสอบ และการติดตามประเมินประสิทธิผล ย่อมมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม และด้านการบริหารและการปกครอง^{๑๙}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ควรส่งเสริมพัฒนาให้พนักงานเทศบาลได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทางสาขาวิชาชีพ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอ โดยพิจารณาผลงาน

๒. ควรมีการพัฒนาในทักษะการทำงานให้กับพนักงานเพราะทุนด้านทักษะวิชาชีพของพนักงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้พนักงานที่ขาดทักษะทางวิชาชีพได้โอกาสการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน

๓. เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ควรจัดหาทุนการศึกษาต่อให้กับพนักงานโดยการขอรับทุนจากเอกชน และให้ทุนการศึกษากับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของพนักงาน

^{๑๘} วราภรณ์ รัตนอาชาไณย, “องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)”, **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

^{๑๙} วันเพ็ญ บุญเผือก, “ความต้องการมีส่วนร่วมและความเป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านฉางให้เป็นเมืองน่าอยู่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารควรอบรมพนักงานที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานให้มีความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พนักงานเทศบาลควรใส่ใจในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของตนเอง และเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพของตน

๓. พนักงานเทศบาลควรควรมีการแสดงออกถึงความมั่นใจ มีความรู้ความสามารถในการในการปฏิบัติงานทักษะทางวิชาชีพที่ได้โอกาส และเป็นการลดช่องว่างลงเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการบริการ เพื่อยืดหยุ่น น้าใจคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๒. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวพุทธในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี ที่มีต่อการให้บริการประชาชน

๓. ควรทำการศึกษาแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวกับการการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ