

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

องค์การคือกลุ่มคนที่รวมตัว มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะขององค์การเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นสิ่งนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ฯลฯ ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ซึ่งก็คือวิธีการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (Input) ไปสู่สิ่งส่งออก (Output) ที่พึงประสงค์ และสิ่งส่งออก (Output) ดังกล่าวได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) หรือการบริการต่างๆ (Services) ขององค์การ (พยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 4)

การดำเนินการขององค์การต่างๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนในองค์การ ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับคนหรือมนุษย์ และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การ เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การ เพราะความดี ความรู้ ความสามารถนั้น สามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การ (ยูภาพร ยูภาส, 2550 : 1) องค์การที่จะสามารถปรับให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ จึงสามารถอยู่รอดได้ องค์การจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ยูภาพร ยูภาส, 2550 : 13)

ในบางครั้งองค์การต้องพบกับปัญหาที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามความคาดหวัง และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่องค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเกิดจากการที่ตัวเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ (วัฒนา โกสุวรรณ, 2546 : 46)

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามที่บุคคลทำงานให้ก้าวหน้า ดังนั้นการจูงใจของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หน้าที่ของผู้บริหารคือ จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในองค์การ (ยูภาพร ยูภาศ, 2550 : 251)

การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล โดยทั่วไปในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547 : 129)

เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่างๆ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ฯลฯ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีพนักงานเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งของ เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่เนื่องจาก เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีบุคลากรหลายฝ่ายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายงานก็จะมีหน้าที่ที่ได้รับแตกต่างกันไป อีกทั้งลักษณะของผู้มีระดับต่าง ๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่าง ๆ เพื่อรองรับกับสภาวะต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกิจกรรมพัฒนาองค์การ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรม 5 ส. ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่

มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งในด้านการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

จะเห็นได้ว่า เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมายนอกเหนือจากภารกิจที่มีอยู่ บุคลากรมีปริมาณงานมากขึ้นและงานที่ต้องได้คุณภาพมาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงแรงจูงใจ และให้ความสำคัญว่ากิจกรรมต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงได้ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ต้องมีแรงจูงใจที่ดีจึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากแรงจูงใจไม่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างท้อแท้ เหนื่อยหน่าย และหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมและภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

### สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 153 คน (เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 111 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727)

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 256 - 258) โดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

### 9. ด้านความมั่นคงในงาน

#### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ขอบเขตพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

#### 4. ขอบเขตด้าน ตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

##### 4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หมายถึง คุณลักษณะของประชากร ได้แก่

###### 4.1.1 เพศ

###### 4.1.2 ระดับการศึกษา

###### 4.1.3 ประเภทบุคลากร

###### 4.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

##### 4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ด้านความมั่นคงในงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลเมือง หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

1. พนักงานเทศบาล หมายถึง กลุ่มข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ
2. พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาก็ตาม มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรูความสามารถ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ

- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาส ให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ การมี โอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร และ การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ และหน่วยงานอื่นที่สนใจ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น