

แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*

Happy Work Motivation of Khon Kaen Municipality Employees, Khon Kaen province



¹วงศ์พัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และ เพ็ญณี แนนรอธ
¹Wongsapat Nambuddee, Vissanu Zumitzavan and Pennee Narrot
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khon Kaen University, Thailand.

¹Corresponding Author. Email: siwasri@kku.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย 40 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น

ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในพัฒนา งานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมี โอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; องค์กร; การทำงาน

Abstract

The main objective of the research are: 1) to study the level of motivation for the happiness in working of the employee who work for Khon Kaen Municipality. 2) To study the factor for supporting and develop the employee who work for Khon Kaen Municipality and 3) to propose the guideline for developing the motivation for happiness in working of the employee of Khon Kaen Municipality. The target group total 40 person/sample, data collection by using purposive selection, tools use for data analysis were structural interview test by using contents analysis method.

The result of research study found that, the motivation of working happily for employees of Khon Kaen Municipality. Consisting of the following factors : - 1) Executives or supervisors track and develop. Have the right management style to motivate employees. 2) To be recognized, to promote, to support good members as the good example. 3) Have a code of ethics for professional behavior for leading the organization to the achievement goal. 4) Responsibility dimension, should support and developing the motivations for the responsibility, for the full efficiency of work accomplishment. 5) For the progressive and advancement, to guide the development. Stable, freely creative innovations for supporting working process should be consisting of 1) Policy and Administration, the policy should be clear for the practical performance. 2) Supervision, promote and always give the opportunity for inquiry communication 3) Personal relationship, should motivate and support to use the appropriate and polite language, dialogue, with the co-workers. 4) Working condition, develop good working place and good working team-work, create new innovation offer guidelines develop the full capability of the professional work performance. 5) For the stable and security on professional working, should support all of the employee to up-grade and develop themselves, by support to have the training program or educational opportunity, both in the country and abroad.

Keywords: Motivation; Organization; Doing work

บทนำ

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นซึ่งการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศและเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมากในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์กรจะต้องมีทิศทางมีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรนั้นจำเป็นจะต้องคำนึงถึงคือศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและต้องร่วมใจกันดำเนินงานตามภารกิจเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้นและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Sriphrachan, 2010) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมอีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของสมาชิก ซึ่งหากองค์กรใดก็ตามมีสมาชิกองค์กรที่ขาดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำก็อาจจะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำและนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง และมีประสิทธิผลในการทำงาน ต่อด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจะเกิดการความจริงจังต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Phuklang, 2016) อันจะทำให้การทำงานเพื่อรับใช้ชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ตลอดจนเป็นการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการส่งเสริมธรรมาภิบาลให้กับระบบราชการไทยต่อไป (Pannasil, Phosing and Kenaphoom, 2016; Chairungruang, 2017)

เทศบาลนครขอนแก่น เป็นเทศบาลที่มีขนาดใหญ่และมีประชากรจำนวนมากอีกแห่งหนึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่เข้มแข็ง ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ การพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาเทศบาลนครขอนแก่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตาม แผนงาน/โครงการที่กำหนด สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ก็คือการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะเป็นประชากรคนหนึ่งของเทศบาลนครขอนแก่นและต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น ในการสร้างแรงจูงใจการพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่นจึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างแรงจูงใจการพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานเทศบาลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลประกอบให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายในการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง 40 คน ได้จากการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้ศึกษารวบรวมขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานเทศบาล

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อวางกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ
3. ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมในแต่ละด้านเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในเรื่องความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและด้านภาษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องใน ด้านเนื้อหาและด้านภาษา
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมทั้งทางด้านความถูกต้องครอบคลุม ครบถ้วน และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด และ มีความเหมาะสม ความชัดเจนของภาษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุง

6. จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อนำไปขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย
2. ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
3. รวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนจึงนำไปวิเคราะห์เขียนเป็นความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลการพัฒนาแรงจูงใจในการพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกเพื่อนำเสนอผลในรูปแบบการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา
3. ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล เพื่อนำเสนอผลในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องติดตามและพัฒนาโดยผู้นำมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงานเลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญุณินต์ นาคสินธุ์ (Naksin, 2006) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด” พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2. การได้รับการยอมรับนับถือให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่นต้องโปร่งใสพยายามทำให้คนในองค์กรยอมรับพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเต็มใจและมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมให้เป็นที่เชื่อถือ เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้และวางตนเป็นกลางปราศจากอคติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุภรณ์ รัตนอาษาโนย (Ratananachanai, 2001) ได้ทำการศึกษารอบคอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศผู้มีตำแหน่งงานระดับอายุสถานภาพสมรส อายุงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุลักษณะประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิมคนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การกระทำการต่างๆให้องค์การเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรี หวังนุช (Wangnuch, 2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์การและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงานยาสูบมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อายุระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารพนักงานที่มีเพศและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. ความรับผิดชอบมอบหมายกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนเมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้วต้องให้อำนาจในการตัดสินใจด้วยโดยการติดตามดูผลงานเป็นระยะๆให้คำปรึกษาแนะนำเป็นที่เล็งใจเมื่อเกิดปัญหาช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรกระทำเพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้ทำได้เป็นอย่างดีเพื่อหน้าที่ที่อยากถึงบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ให้มากขึ้นให้ถือว่าการทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์เป็นรางวัลสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (Gantima, 2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5. ความก้าวหน้าแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบให้มากเพราะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพลักษณะที่ดีขององค์กรงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมาก จำต้องใช้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน่วยงาน และเสนอแนวทางใหม่ๆในการทำงานด้วยตัวเอง แรงจูงใจในการทำงานที่ดิ้นรนสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือการเอาใจใส่จากหัวหน้าของตนเอง การได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าของตนเองในการทำงานที่ยากขึ้นเรื่อยๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิเมธ หักไทย (Hartthai, 2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง

6. นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์การการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กรผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด สวัสดิการที่จะได้รับจากเหตุผลเจ็บหรือเสียชีวิต เช่น การช่วยเหลือสมาชิกครอบครัวของบุคลากร หรือการมอบบำเหน็จบำนาญตกทอดเหมาะสม และหน่วยงานควรมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับพนักงานและครอบครัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ ทัศไทย (HartThai, 2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง

7. การบังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอคำปรึกษาแนะนำให้ความรู้ ในการดำเนินงาน การส่งงานการมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจนยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ มีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองอย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (Gantima, 2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงานการอยู่รวมกันการช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวความเป็นมิตรปรองดองกันระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน เปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และมีความเมตตาต่อผู้อื่น พยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาสมาชิกองค์กรควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการเข้าสังคมซึ่งเป็นมิตรกับคนได้ทุกชั้น และเป็นที่น่าเชื่อถือโดยใช้หลักสังคหวัดอุชูปยิวาจา คือ การมีวาทีศิลป์ (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) และพูดจาอ่อนหวานต่อกันเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจและจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (Sangkamanee, 2008) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

9. สภาพการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชนควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย งานที่ตนเองทำนั้นต้องมีความก้าวหน้า

ในทางทักษะวิชาชีพ จากการศึกษาที่ให้การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอบรมสอนงานในหน้าที่ให้มีความรู้ทุกแผนกงานเพราะเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในทางทักษะวิชาชีพในการเป็นหัวหน้างานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภพ กันธิมา (Gantima, 2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

10. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในองค์กร ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ มอบหมายงานที่มีความท้าทายซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติการปรับตำแหน่งและค่าตอบแทนต่างๆ ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม ความสามารถในการทำงานของเขา จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญนิตย์ นาคสินธุ์ (Naksin, 2006) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และการบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ มีความมั่นคงในการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ มอบหมายงานที่มีความท้าทายซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติตลอดจนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความมั่นคงในงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารควรอบรมพนักงานที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานให้มีความรู้ความสามารถให้กับพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายการบริหารสั่งการที่ชัดเจน
2. พนักงานเทศบาลควรใส่ใจในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของตนเองและมั่นใจในการปฏิบัติงาน เป็นการลดช่องว่างลงเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบในงานของตนเองเช่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ
4. ส่งเสริมสนับสนุนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ดำรงชีพอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. คว้าศึกษาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. คว้าศึกษายุทธศาสตร์การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในการทำงาน
3. คว้าศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร

References

- Chairungruang, C. (2017). Implementation of Good Governance Principles to the Administration of Samutsakhon City Municipality, Samutsakorn Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(2), 269-279.
- Gantima, S. (2007). *Motivation in working performance of employees in Chiang Mai Municipality. Independent Study, State Master of Public Administration*, Graduate School, Chiang Mai University.
- Hart Thai, N. (2007). *Motivation in work of Bangkhuntian office officials. Special Problems Master of Public Administration*. College of Public Administration, Burapha University Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Tripitaka : Thai Version*. Bangkok: MCU Press

- Naksin, T. (2006). *Personal Factors Affecting Job Motivation of Professional Nurses: A Case Study of Trat Hospital*. Human Resources, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University
- Pannasil, P., Phosing, P. and Kenaphoom, S. (2016). Corruption in the Thai Bureaucracy: The Protection and Solution Approach. *Journal of MCU Peace Studies*, 4(2), 326-340.
- Phuklang, N. (2016). Motivations for Job Performance of Sub-District Municipality Personnel in Suwanaphum District, Roi-Ed Province. *Chophayom Journal*, 27(1), 231-239.
- Ratananachanai, R. (2001). *Elements that affect motivation in the performance of Employees in electrical and electronics industries Chonburi Province*. Master Thesis, Graduate School Ramkhamhaeng University.
- Sangkamane, N. (2008). *Job motivation of civil servants in provincial offices in eastern Thailand*. Master of Education in Educational Administration Faculty of Education, Burapha University
- Sriphrachan, D. (2010). *Factors affecting job motivation of district workers in Kokha district. Lampang*. Master of Business Administration General Management, Graduate School, Lampang Rajabhat University
- Wangnuch, W. (2007). *Perception of information, motivation, work commitment and organizational commitment. The idea to migrate a workplace case study of a tobacco factory worker*. Thesis. Master's thesis, College of Social Sciences, Kasetsart University.