

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรประกอบด้วยปัจจัยสี่ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุคิบ และการจัดการ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรล้มเหลวหรือสำเร็จได้ การปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างพลังทำให้เกิดการรวมกลุ่มปฏิบัติงานให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนล่วงหน้า เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก แบ่งงานกันรับผิดชอบให้สมาชิกร่วมกันตัดสินใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกได้ข้อ ได้แย้งเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยสร้างความสามัคคีรักใคร่กันในองค์กร จึงสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 102 - 103)

ในปัจจุบันแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่น ได้ดีอันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544 : 253) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์. 2544 : 120)

การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพราะส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและ

แน่นอน จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการทำงาน และการ ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจใน

การปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ องค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจแบ่งเป็น 2 ชนิด คือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค่าจูง (Hygiene factors) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1959 : 60 – 63)

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547 : 129) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2536 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2547 และได้มีพระราชกฤษฎีกายุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงคุกกับเทศบาลตำบลเวียงคุก เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2547 อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 18 กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 600 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 10.20 ตารางกิโลเมตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 6 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 74 คน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เห็นได้จากการเข้าร่วมประชุม ประจำเดือนพนักงานเทศบาล ไม่กล้าที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการเข้าร่วมในกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้นพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด เทศบาลมีการดำเนินการหรือการกระตุ้นการทำงานสำหรับพนักงานเทศบาลอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศที่นำไปสู่การวางแผนในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 74 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น

1.1.1 ปลัดเทศบาลตำบลเวียงคุก	จำนวน 1 คน
1.1.2 รองปลัดเทศบาลตำบลเวียงคุก	จำนวน 1 คน
1.1.3 พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน 20 คน
1.1.4 ลูกจ้างประจำ	จำนวน 6 คน

รวม 28 คน

1.2 กลุ่มพนักงานจ้าง แบ่งเป็น

1.2.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 20 คน
1.2.2 พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 26 คน

รวม 46 คน

2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย ได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 1 คน กองวิชาการ จำนวน 1 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 1 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน และ กองการศึกษา จำนวน 1 คน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-97) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2 ปัจจัยค่าจุณ (Maintenance factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ผู้ถูก
- 1.2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต
- 1.2.7 ด้านสถานะของอาชีพ
- 1.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.2.9 ด้านความมั่นคงในงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 74 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย

4. ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 1-29 กุมภาพันธ์ 2555

5. ตัวแปร

ในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย จำนวนเป็น

- 5.1.1 ประเภทของพนักงาน
- 5.1.2 เงินเดือน
- 5.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.2.2 ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
- 6) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต
- 7) ด้านสถานะของอาชีพ
- 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ด้านความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ตามพระราชกฤษฎีกายุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงจุกกับเทศบาลตำบลเวียงจุก เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2547

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบลเวียงจุก รองปลัดเทศบาลตำบลเวียงจุก พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ
2. กลุ่มพนักงานจ้าง ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สิ่ง que กระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มี และหาก ไม่มีจะเกิดความไม่พอใจในผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจ หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีบรรยากาศนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ดังนี้ การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรในการ และการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสน�텍ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ ส่งผลให้เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และหน่วยงานอื่นที่สนใจ ดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น