

การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร
**The Study of Leading Styles Affecting Performance Motives of the
Local Government Officials in Chumphon Province**

นางสาวศศิพร ภูมิสุวรรณ¹
Sasiporn Poomsuwan²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาารูปแบบการนำและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือแบบอัตตาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ตามลำดับ โดยระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกรูปแบบ
- ระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นประเภทของแรงจูงใจ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ และอายุ ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง การศึกษา และระยะเวลาที่รับราชการ ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของพนักงานแตกต่างกัน
- รูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำมาก และมี

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

² Susan9515@hotmail.com

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับต่ำรูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับต่ำ รูปแบบการนำแบบเสรีนิยม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : รูปแบบการนำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study leading style and leadership level of the local government administrators in Chumphon Province 2) investigate and compare the motive level of local government officials in Chumphon Province and 3) examine the relationship between leading style of the local government administrators and officials' performance motives. The 306 research samples were the local government officials in Chumphon Province. The research tool was the questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The research results were as follows :

1. The leading style of the local government administrators in Chumphon Province was at a medium level in every type. Most of the administrators had democratic style, and autocratic and laissez faire styles were at the second and third level respectively.

2. The motive of local government officials in Chumphon Province was overall at a medium level. They had got achievement motive and affiliation motive at a high level, and power motive at a medium level. The officials with different type of workplace, gender, and age had not got different motive level. But, those with different work position, education level, and duration of working had got different motive level.

3. There was a positive relationship at a medium level with statistical significance at 0.05 level between administrators' leading styles and officials' performance motive. There was a relationship at a very low level between autocratic leading style and achievement motive, and at a low level power between this style and affiliation and power motives. There was also a relationship at a low level between democratic leading style and all three motives. However, there was a relationship at a low level between laissez faire leading style and achievement and affiliation motives, but at a medium level between this style and power motive.

Keyword : leading style, administrators' leading styles

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือ รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากราชการประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร จัดการ บริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มี 5 รูปแบบ คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 2) เทศบาล ได้แก่

เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 4) กรุงเทพมหานคร และ 5) เมืองพัทยา

ในจังหวัดชุมพร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 79 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 25 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 53 แห่ง โครงสร้างการบริหารประกอบไปด้วยผู้บริหาร ได้แก่ นายกอง้องการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และฝ่ายประจำ ประกอบด้วย พนักงานส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับพนักงานนั้น หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของฝ่ายประจำ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันนี้ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 221)

1. กลุ่มนักบริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนต่างๆ
2. กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา และนักวิชาการสุขาภิบาล เป็นต้น
3. กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และช่างโยธา เป็นต้น

พระราชบัญญัติที่กำหนดการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ไม่ได้มีการจำเพาะเจาะจงด้านคุณสมบัติมากนัก ทำให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งมีบุคลิกลักษณะ ความถนัด และความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งและทำหน้าที่ได้อย่างดีและประสบความสำเร็จนั้น อาจไม่ใช่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีความรู้ในด้านการบริหาร หรือมีความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องเชื่อมโยงไป ตรงกันข้าม บางรายไม่ได้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่สามารถบริหารงานได้อย่างดี ประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชน และพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีก็มีไม่น้อย อีกทั้งการเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องฝ่าฟัน อุปสรรคมากมายทั้งก่อนและหลังการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเอาชนะคู่แข่ง การเอาชนะใจประชาชน การบริหารงานและร่วมงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง และการเข้าถึงประชาชนในท้องถิ่น จึงเกิดคำถามขึ้นว่า ผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร เพื่อประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่นนั้นจะมีพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานและนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ปฏิบัติ

หน้าทีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็คือ “แรงจูงใจในการทำงาน” เพราะแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำของมนุษย์ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงย่อมจะทำให้ขยัน กระตือรือร้น และมีความพยายาม ไม่ท้อถอย และมักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติหน้าที่ในระบบราชการที่เต็มไปด้วยระเบียบ กฎหมาย และการทำงานกับท้องถิ่นที่ต้องตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ประชาชนอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการนำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในจังหวัดชุมพร ในด้านการส่งเสริมผู้ที่เหมาะสมให้มาเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแรงบันดาลใจและเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่มีความสนใจในงานบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในจังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการนำและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร มีระดับการนำในแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. รูปแบบการนำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ได้แก่ พนักงานส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1,296 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร ได้แก่ พนักงานส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดชุมพร จำนวน 306 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทตำแหน่ง เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาที่รับราชการ และรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ ได้แก่ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ **ตอนที่ 2** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำ ด้วยการวัดพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับวัดรูปแบบการนำตามทฤษฎีของเคิร์ท เลวิน นั้น ให้คะแนนตามน้ำหนักของคำตอบ คะแนนในข้อที่ 1-10 เป็นคะแนนสำหรับวัดรูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตย คะแนนในข้อที่ 11-20 เป็นคะแนนที่วัดรูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย และคะแนนในข้อที่ 21-30 เป็นคะแนนที่วัดรูปแบบการนำแบบเสรีนิยม โดย ข้อ 10, 28, 29,30 เป็นคำถามเชิงนิเสธ ผู้นำคนใดมีคะแนนของรูปแบบใดสูงที่สุด ถือว่าเป็นผู้นำรูปแบบนั้น ในข้อความของคำถามที่เป็นไปในทางบวก ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานตามทฤษฎีของแมคเคล-แลนดี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตและอนุเคราะห์แจ้งกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและจัดรับคืนด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ข้อมูลในส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเรื่องรูปแบบการนำของผู้บริหาร ข้อ 1-10 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดรูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตย ข้อ 11-20 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดรูปแบบการ

นำแบบประชาธิปไตย ข้อ 21-30 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดรูปแบบการนำแบบเสรีนิยม วิเคราะห์รูปแบบการนำของผู้บริหารโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับการนำแต่ละรูปแบบด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่ 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจโดยใช้สถิติ t-test และ f-test ทดสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

วิจารณ์ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาวิจารณ์ผล ดังนี้

1. รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือแบบอัตตาริปไตย และแบบเสรีนิยม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับเอานโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ที่เน้นความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามแนวนอน มีการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของขบวนการประชาชน กลุ่มทางสังคม ถือเป็นประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธรรม อัมพันธ์ (2552 : 70) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคาดหวังผู้นำแบบประชาธิปไตย เพื่อต้องการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างมาก และมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเมื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่ามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกรูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจริงจะมีใช่เป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยชัดเจน หากแต่แต่ละคนมีส่วนผสมของลักษณะภาวะผู้นำรูปแบบใดมากน้อยกว่ากัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาตามประเภทของแรงจูงใจ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆ ท่านคำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และท่านถือว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พบว่าเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านชอบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงานนั้นด้วย อยู่ในระดับมาก และท่านพยายามรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำทันที หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาคือตามที่ท่านเห็นสมควร อยู่ในระดับปานกลาง และท่านรู้สึกพอใจหากสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ท่านต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดตั้งขึ้นเพื่อให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองตนเองร่วมกัน โดยดำเนินการตามเจตนารมณ์ ความต้องการ และปัญหาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2547 : 8)

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า

3.1 เพศ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ นั้นเป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทาย (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 339) ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ จึงไม่ใช่ความต้องการทางสรีระทั่วไปที่เพศหรืออายุจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกพ กันธิมา (2550 : 35) ที่ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภทมีลักษณะพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน มีกรอบภารกิจที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะภารกิจตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ ได้แก่ หน้าที่ในการบำรุงรักษา ศิลปะจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2547 : 8) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศาล มณีสุธรรม (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสอน ระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ประเภทตำแหน่ง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานสายการบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานสายการบริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานต่างสายการปฏิบัติงานกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลานานกว่าพนักงานในสายงานอื่น ประสพการณ์และการเรียนรู้มีผลต่อความต้องการของบุคคล แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1992 อ้างถึงใน บุญมัน ษนาศุภวัฒน์, 2553 : 202) มีความเชื่อว่า ความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ พนักงานสายการบริหารจึงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสายงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 7 จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความพอใจที่แตกต่างกัน

3.4 อายุ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 กลุ่มช่วงอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์นั้น เป็นทฤษฎีที่มุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทาย (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 339) ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ จึงไม่ใช่ความต้องการทางสรีระทั่วไปที่เพศหรืออายุจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภพ กันธิมา (2550 : 35) ที่ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 การศึกษา พนักงานที่จบการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับอื่น เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน แสดงว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานกาณ์ที่มีการแข่งขัน (จุมพล หนิมพานิช,

2548 : 68) มากกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอิมบาคและสไตเนอร์ (Imbach and Steiner อ้างถึงใน ปิยะ ฉันทวัฒนานุกูล, 2548 : 52) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ระยะเวลาที่รับราชการ พนักงานที่รับราชการเป็นระยะเวลาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่มที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พนักงานที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปี มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้มีผลต่อความต้องการของบุคคล แมคเคลแลนด (McClelland, 1992 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์, 2553 : 202) มีความเชื่อว่า ความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ พนักงานกลุ่มที่รับราชการเป็นเวลา 10-15 ปีจึงมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสายงานอื่น นอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ยังทำให้พนักงานในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ต่างหน่วยงาน และประชาชนทั่วไป มากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 7 จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีความพอใจที่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.321 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละประเภท จะเห็นว่ารูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธและแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับต่ำ รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับต่ำทั้ง 3 ประเภท ส่วนการนำแบบเสรีนิยมนั้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้น ตามองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ กฎระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ฐานะและรายจ่ายของครอบครัว ฐานะทางสังคม ตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เจตคติต่องาน การรู้สึก

งานนั้นมีคุณค่า ความถนัด ความสนใจ ความสุข และความมีอิสระในการทำงาน ก็มีผลเป็นอย่างมาก (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2549 : 346)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 44.40 เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ ร้อยละ 54.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.90 และเป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 68.60 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 และรับราชการมาเป็นระยะเวลา 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.40

2. รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตย คิดเป็นร้อยละ 55.88 รองลงมา คือแบบอัตตาธิปไตย คิดเป็นร้อยละ 32.35 และแบบเสรีนิยม คิดเป็นร้อยละ 11.77 โดยมีระดับความเป็นผู้นำในแต่ละแบบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 รูปแบบ

3. แรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นประเภทแรงจูงใจพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 3

4. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นดังนี้

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่าเพศหญิง ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความแตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล มีระดับแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 สายงาน ได้แก่ สายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานสายบริหารมี

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า พนักงานสายวิชาการและระดับปฏิบัติการ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 กลุ่มช่วงอายุ มีแรงจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ใน 40-49 ปีมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์นั้นไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับราชการเป็นเวลาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พนักงานที่รับราชการระหว่าง 10-15 ปี มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน

5. รูปแบบการนำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกโดยรวมเท่ากับ 0.321 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.006-0.317 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รูปแบบการนำแบบเสรีนิยมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.317 รองลงมา คือ รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 และรูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.260

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร อาจสรุปผลการวิจัยได้ว่า รูปแบบการนำของผู้บริหารที่มีการจัดประชุมหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยมีการกระจายงานให้พนักงาน ทุกคนทำ ส่งผลให้เกิดการร่วมใจกันทำงาน และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารได้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจในอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ถูกต้อง
2. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงเทคนิคในการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรักองค์กร และมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งร่วมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ และมองเห็นว่าวิสัยทัศน์สามารถเกิดขึ้นจริงด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการพัฒนางานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร
4. ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานในหน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน*

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

เกรียงศักดิ์ เขียวขิง. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.

จุมพล นิมพานิช. (2548). “การจูงใจ” ใน เอกสารการสอนชุดองค์การและการจัดการ หน้าที่ 10,

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. กรุงเทพฯ : บริษัททบทพิชการพิมพ์.
- บุญธรรม อำพันธ์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญมั่น ชนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปิยะ ฉันทวัฒน์นุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิศาล มณีสุธรรม. (2549). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน ระดับประถมศึกษา ของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมบูรณ์ ปานนาค. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2548). การบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 8, 2553, จาก <http://www.local.moi.go.th/journal%201.pdf>
- สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.