

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร 1,296 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 306 คน โดยสุ่มเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 43 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 81 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

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 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตย ในข้อผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ผู้บริหารมักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และผู้บริหารเน้นการบังคับบัญชา ออกคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และคอยกำกับผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 10 ข้อ ปรากฏว่าพนักงานรับรู้รูปแบบการนำแบบอัตตาธิปไตยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตย ในข้อพนักงานร่วมใจกันทำงาน โดยมีการแบ่งงานกันทำ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้วิธีประชุมหรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่างๆ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และผู้บริหารมุ่งความสัมพันธ์ขององค์กรเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 10 ข้อแล้ว ปรากฏว่าพนักงานรับรู้รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

รูปแบบการนำแบบเสรีนิยม ในข้อพนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 ผู้บริหารไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามที่ผู้ร่วมงานเสนอ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และ ผู้บริหารยินยอมให้พนักงานปกครองตนเองมากกว่าจะชี้แนะหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 10 ข้อแล้ว ปรากฏว่าพนักงานรับรู้รูปแบบการนำแบบเสรีนิยมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

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

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในข้อ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆ ท่านคำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดี ขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และ ท่านถือว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาทั้ง 15 ข้อ ปรากฏว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ในข้อท่านทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ในการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านขอให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงานนั้นด้วย อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และท่านพยายามรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาทั้ง 15 ข้อแล้ว ปรากฏว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ในข้อ ท่านให้คำแนะนำทันทีหากผู้อื่นทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงาน ท่านเป็น

ผู้หนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาคือท่านเห็นสมควร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 2 และท่านรู้สึกพอใจหากสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ท่านต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาทั้ง 15 ข้อแล้ว ปรากฏว่า พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

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 พนักงานสายบริหารมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า พนักงานสายวิชาการและระดับปฏิบัติการ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 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 โดย

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รูปแบบการนำแบบเสรีนิยมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.317 รองลงมา คือ รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 และ รูปแบบการนำแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.260

การอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือแบบอิตาเลียน และแบบเสรีนิยม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับเอานโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ที่เน้นความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามแนวนอน มีการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของขบวนการประชาชน กลุ่มทางสังคม ถือเป็นประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (สุพจน์ ทราชแก้ว, 2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธรรม อำพันธ์ (2552 : 70) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคาดหวังผู้นำแบบประชาธิปไตย เพื่อต้องการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างมาก และมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเมื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่ามีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกรูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจริงจะมีใช้เป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยชัดแจ้ง หากแต่ละคนมีส่วนผสมของลักษณะภาวะผู้นำรูปแบบใดมากน้อยต่างกัน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของฐิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล (2551 : 71) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนคติของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เด่นชัดในทุกด้าน

- 1.1 การนำแบบอิตาเลียนนั้น เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารมักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารเน้นการบังคับบัญชา ออกคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาและคอยกำกับผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารต้องรู้เรื่องการเป็นผู้นำเท่าๆ กับรู้เรื่องการจัดการ เพราะการนำเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหน้าที่การจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

1.2 การนำแบบประชาธิปไตยนั้น เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พนักงานร่วมใจกันทำงานโดยมีการแบ่งงานกันทำ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือผู้บริหารให้วิธีประชุมหรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่างๆ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมุ่งความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนั้น จะพยายามให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและริเริ่มงานต่างๆ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน จึงทำให้เกิดความกระตือรือร้นและรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กร (บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์, 2553 : 79)

1.3 การนำแบบเสรีนิยม นั้น เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามที่ผู้บริหารเสนอ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารยินยอมให้พนักงานปกครองตนเองมากกว่าจะชี้นำหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำแบบเสรีนิยมเป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระอย่างเต็มที่ สามารถทำงานได้ตามใจชอบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะได้รับการตัดสินใจในการตัดสินใจดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องรอรับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา(บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์, 2553 : 80)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาตามประเภทของแรงจูงใจ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆ ท่านคำนึงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และท่านถือว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พบว่า เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือในการทำงานเป็นกลุ่ม ท่านชอบให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำงานนั้นด้วย อยู่ในระดับมาก และท่าน

พยายามรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำทันที หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ท่านคิดว่าไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาคือท่านเห็นสมควร อยู่ในระดับปานกลาง และท่านรู้สึกพอใจหากสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ท่านต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดตั้งขึ้นเพื่อให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองตนเองร่วมกัน โดยดำเนินการตามเจตนารมณ์ ความต้องการ และปัญหาของท้องถิ่น เป็นสำคัญ (บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2547 : 8) ประกอบกับแนวคิดการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของขบวนการประชาชน กลุ่มทางสังคม และลคบทบาทขององค์การภาครัฐ มุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ของงาน ถือเป็นประโยชน์ของประชาชน เป็นสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2548) ซึ่งมีแนวทางในการบริหาร จัดการ ด้วยการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และพึงทำในบทบาทที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใส่ใจรับผิดชอบ พร้อมพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นอันมาก โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจลดน้อยลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยามาศ ชูจีน (2546 : 91) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง และมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า

3.1 เพศ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคเคลเลนดั้นนั้นเป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะทำทาย (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 339) ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีของแมคเคลเลนดั้น จึงไม่ใช่ความต้องการทางสรีระทั่วไปที่เพศหรืออายุจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภพ กันธิมา (2550 : 35) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 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 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ประเภทตำแหน่ง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานสายการบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ มีระดับแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานสายการบริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานต่างสายการปฏิบัติงานกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลานานกว่าพนักงานในสายงานอื่น ประสบการณ์และการเรียนรู้มีผลต่อความต้องการของบุคคล แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1992 อ้างถึงใน บุญมันธนาศุภวัฒน์, 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) ที่ทำการศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 การศึกษาพนักงานที่จบการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับอื่น เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงจูงใจ พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นไม่แตกต่างกัน แสดงว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานภาพที่มีการแข่งขัน (จุมพล นิมิพานิช, 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 มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มอื่น 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 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับต่ำ รูปแบบการ

นำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับต่ำทั้ง 3 ประเภท ส่วนการนำแบบเสรีนิยมนั้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้น ตามองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ กฎระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ฐานะและรายจ่ายของครอบครัว ฐานะทางสังคม ตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เจตคติต่องาน การรู้สึกรู้ว่างานนั้นมีคุณค่า ความถนัด ความสนใจ ความสุข และความมีอิสระในการทำงาน ก็มีผลเป็นอย่างมาก (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2549 : 346) นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการระดับบริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนต่างๆ(คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล, 2548 : 221) ทำหน้าที่กำกับดูแลพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกเหนือจากผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง ทำให้รูปแบบการนำของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอี่ยมพร บัวสรวง (2551 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการเขต 5 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารได้รับความรู้เรื่องภาวะผู้นำ และประโยชน์อันจะเกิดจากความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เพื่อเพิ่มระดับความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยให้มากขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งร่วมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ และมองเห็นว่าวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารกำหนดนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จริงด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงาน

1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการใดๆ โดยส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไข

ปัญหาให้กับประชาชน หรือมอบอำนาจให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการใดๆ หรือมีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารได้เข้ารับการอบรมให้เข้าใจในอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ถูกต้อง

2.2 ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงเทคนิคในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานโดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรักองค์กร และมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

2.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งร่วมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ และมองเห็นว่าวิสัยทัศน์สามารถเกิดขึ้นจริงด้วยความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารและพนักงาน

2.4 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการปรึกษาหารือให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะการเสริมสร้างโอกาสในการริเริ่มสร้างสรรค์การทำงาน อันจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้อีกทางหนึ่ง

2.5 ผู้บริหารควรให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงหรือพัฒนางานและการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.6 ผู้บริหารควรมอบอำนาจให้พนักงานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน และกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานให้สูงขึ้น

2.7 ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงประชาชนที่มารับบริการด้วย เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกและประชาชนบ่อยครั้ง จึงต้องสร้างจิตสำนึกบริการให้แก่พนักงานให้มากขึ้น

2.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

2.9 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในการทำงาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน เพื่อนำไปสู่การยอมรับในความสามารถของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการพัฒนางานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

3.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร

3.4 ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานในหน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร