

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย

1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย

2. สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โคจรรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคายที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 8 แห่ง แยกเป็น เทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 256 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน 17 คน
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 68 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 15 คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 95 คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 61 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามข้อเท็จจริง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดประเมินค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการรวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

5.1 ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติความถี่ (frequency) คิดเป็นค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้านและรายข้อแล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ตามตัวแปรที่ศึกษา คือการเปรียบเทียบแรงจูงใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ้ (Sheffi)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลผลความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเรียงลำดับความถี่แต่ละประเด็น แล้วบรรยายประกอบตาราง

6. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษา ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาความเชื่อมั่นใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค

หาอำนาจการจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤต r เป็นรายข้อตามวิธี t -test

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

สถิติทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ F - test (One-way ANOVA)

7.สรุปผลการวิจัย

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.57$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.49$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.49$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.40$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.32$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.31$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.24$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.23$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.98$) และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\mu = 2.84$)

7.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า

7.2.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญาหรือ ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05

7.2.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มตำแหน่งคือ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05

7.2.3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05

7.2.4 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ คือ 4,880 – 5,530 บาท ต่อเดือน 5,531 – 10,000 บาทต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05

7.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรก คือ

- 7.3.1 นักการเมืองไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- 7.3.2 ควรมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- 7.3.3 ควรมีการประสานงาน,ทำงานเป็นทีมและไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก
- 7.3.4 ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 7.3.5 ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย

8.อภิปรายผล

จากผลสรุปที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย มีประเด็นที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

8.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฐนิต ปัดตานี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140) ที่ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังกายกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับบางคนเท่านั้น ถ้าได้ทำงานที่

เหมาะสมจะทำให้รักงาน นอกจากนั้นถ้าระบบบริหารงานให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีการกั้นแก่งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ นอกเหนือจากนั้นบุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ จุดเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่ แต่ก็มีสายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับล่าช้า ใช้ระยะเวลาในการครองตำแหน่งนาน มีข้อกำหนด ด้านการศึกษาค่อนข้างสูง พร้อมทั้งมีการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับเงินเดือน อธิบายว่า ถ้าเงินเดือนไม่ถึงก็ไม่สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ประกอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนคณะผู้บริหารค่อนข้างบ่อย ทำให้นโยบายด้านการบริหารปรับเปลี่ยนไปกับคณะบุคคล พนักงานและลูกจ้างบางครั้งขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อแรงจูงใจ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นอาจเป็นไปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายนอก อีกส่วนหนึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ภายในอาคารทำให้โอกาสในการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและความเข้าใจกันอาจลดลงบ้าง ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมนั้น อาจกล่าวได้ว่า ขึ้นอยู่กับการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ สุดท้ายเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มรับราชการ โดยมีเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ 1 อันมีผลต่อการได้รับสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 22) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าปัจจัยที่คนอยากทำงานมี ดังนี้ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น

ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพลและการได้รับตำแหน่งที่ดี สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุ อุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้ โดยเสรีเพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจน โอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคงการกินคือยู่ดี แรงจูงใจดังกล่าวนี้ ปรับเปลี่ยนเป็นสูงต่ำหรือมากน้อยได้ตามสภาพของแรงจูงใจ ถ้ามีปานกลางระดับแรงจูงใจ ก็จะมีระดับปานกลางและสอดคล้องกับทฤษฎีของ วัตซอ (2537 : 33- 34) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการ เป็นส่วนใหญ่ คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการตอบกลับของการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ
- 2) ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัวและการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตน ต้องการยอมรับและต้องการการให้อภัย แสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงานไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบงานที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้
- 3) ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาคำแหน่งที่มีอำนาจสามารถสั่งคนอื่นได้

8.2 ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และรายได้ผลปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มี

ความแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์และรายได้มีแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแม้จะมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และรายได้ที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดย เทศบัญญัติของเทศบาล และข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสภาเทศบาล, สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็น คณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้การบริหารจัดการ ของบุคคลคณะเดียวกันคือ นายกเทศมนตรีหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบาย ในการบริหาร การปฏิบัติงาน งบประมาณถูกกำหนดลงในเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติ ซึ่งเป็น กฎหมายที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 12) 2546 ที่ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้ นอกจากนั้นบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับประทานปัญหาาร่วมกัน ผลงานที่ปฏิบัติจริงจึงเป็นผลงานของทุก ฝ่ายทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่า นั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรขนาดเล็ก บุคลากรทุกฝ่ายสามารถติดต่อสัมพันธ์ กันและสื่อสารกัน ได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามเทศบัญญัติหรือ ข้อบัญญัติและมีเทศบัญญัติ,หรือข้อบัญญัติเป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน

8.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในการ ปฏิบัติงานคือ นักการเมืองไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ควรมีอุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยพอเพียงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานควรมีการประสานงาน ทำงาน เป็นทีมและไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ควรมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย สอดคล้องกับเกษณี หงสนันท์ (2528 : 130 – 131) ที่อธิบายว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อุทัย หิรัญโต (2531 : 62 – 63) ที่กล่าวไว้ว่า หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกัน และกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญและ กำลังใจดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดความสัมพันธ์อันดี ขวัญของลูกน้องจะต่ำ สอดคล้องกับแนวความคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 297 - 299)

ที่กล่าวไว้ว่า คนมีความต้องการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเจริญและการนำเอาเทคนิคทางวิทยาการมาใช้ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ นอกจากนั้น ทศนคติของคนได้มีการตระหนักถึงความสำคัญกับการยกระดับและการรับประกันภัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ภัยจากเครื่องจักร เครื่องมือ สารพิษ และความเครียด เป็นต้น และสอดคล้องกับ โสภณ ยัมปรีชา (2539 : 30) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานแม้จะได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญเขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่มีจุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้โดยรวมแล้วบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงอาจดำเนินการปรับปรุงสภาพต่างๆ เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายให้มากกว่านี้

1.1 ด้านแทรกแซงการปฏิบัติงานของนักการเมือง จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะพบว่า นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดอันเป็นผลให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นนักการเมืองไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายมีแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่อันดับต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้นหน่วยงานโดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทย ในฐานะเจ้าสังกัดอาจนำปัญหา

ไปพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ โดยควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ และจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบราชการรวมทั้งการจัดค่าตอบแทนพิเศษให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษด้วย

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควร จัดสรรงบประมาณปรับปรุงสถานที่ทำงานภายในอาคารรวมทั้งภายนอกอาคาร อีกทั้งอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานต้องจัดให้ครบเพื่อให้การบริการประชาชนทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาอาจจะจัดโครงการพิเศษ เช่นกิจกรรม 5 ส. เป็นต้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเสริม โอกาส ด้านความก้าวหน้าของพนักงานและลูกจ้าง เช่น สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น การสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ด้านความดีความชอบที่จะเข้าสู่ระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาอันสมควร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดในด้านนักการเมืองก้าวไกลการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดในด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด