

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นมีจำนวน 692 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่าด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงนายกองค์การบริหารส่วนเทศบาล/ตำบล เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 253 ชุด มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส
3. การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคำตอบแต่ละข้อมีค่าคะแนน 5 4 3 2 1 และการจัดสภาพปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งช่วงสภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t - test : Independent)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.20) อายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 52.60) สถานภาพโสด มากที่สุด (ร้อยละ 47.80) ระดับ การศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 61.70) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนเทศบาล/ตำบลมากที่สุด (ร้อยละ 54.90) มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 35.60) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปี - 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 49.80) สถานที่ทำงานอยู่ในเทศบาลเมืองท่าใหม่ (ร้อยละ 19.40)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จในงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยเห็นว่า มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม และนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม

ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยเห็นว่า หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่นค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว และเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) โดยเห็นว่า หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่มฯ สูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตสูงสุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ

ด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยเห็นว่า ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาสูงสุด รองลงมาคือ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ

ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยเห็นว่า การแสดงความกิตติ

ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) โดยเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจสูงสุด รองลงมาคือ มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง

ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยเห็นว่า มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด รองลงมาคือ อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา แนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงสุด รองลงมาคือ ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับฯ และได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงข้อเสนอแนะ โดยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรมีการรับฟังทุกข์ สุขของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีความเพียร มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานบางงานอาจได้รับมอบหมายใหม่เป็นงานที่ไม่ถนัด พนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเองก็ควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุผลในงานนั้น ๆ ด้านความรับผิดชอบ ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาหลายปี ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังเกตได้จากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสบการณ์การทำงานนานกว่า 5 ปี - 10 ปี จึงมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบชัดเจนเป็นแบบแผนที่ดี ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 114) กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ในทางบวกจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันทร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาพบว่า ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบาย และชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณา ความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม พนักงานทุกคน ได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง และให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 114) องค์ประกอบ ด้านอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่ การนิเทศงาน (Supervision) และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่ง ในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า เงินเดือนที่ได้รับต้องเพียงพอที่จะช่วยให้ มาตรฐานการดำรงชีวิต ดีขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ก็จะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ ประดับมุข

(2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จึงได้ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจมากที่สุด สำหรับแรงงูใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงงูใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงานการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงงูใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ความสนิทสนมเป็นกันเอง การมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์ การที่เพื่อนร่วมงานทุกระดับให้ความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงงูใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีระดับที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมพบว่า จำนวนวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร มีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง ทิตธรรมทิพย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย

ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานพบว่า ความรู้สึกมั่นคงต่อชีวิตเมื่อได้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจที่จะได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อตนเองมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองจิต พรหมรักษ์ (2538 : 59 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมได้รับการยกย่องชมเชย และการได้รับมอบหมาย

ให้ปฏิบัติงานพิเศษเป็นประจำจะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากร พื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานมีความท้าทายทำให้มีความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อจะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบพบว่า ในการปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีการอุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้

และทักษะในการปฏิบัติงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายด้านพบว่า ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจาง (Jang, 1994 : 90) ได้ศึกษาถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนำประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อแยกศึกษาตามปัจจัยต่าง ๆ แล้ว

พบว่า ยังมีปัจจัยบางด้านที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยนี้หากไม่ได้รับการพัฒนาหรือตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ระดับแรงจูงใจอาจลดลงอยู่ในระดับที่ต่ำ และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ การพัฒนาหรือตอบสนองให้ระดับแรงจูงใจเพิ่มสูงขึ้น คือ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการขยายกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ กับปริมาณงาน และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดดูสวยงาม ควรปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้มีความร่มเย็น และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการจัดบริเวณ ให้เหมาะสมสำหรับประชาชนที่มาติดต่อใช้บริการ และในส่วนของบุคลากร เมื่อหน่วยงาน ไม่สามารถขยายกรอบอัตรากำลังได้อาจเนื่องมาจากสถานะทางการคลัง ก็ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้เต็มความสามารถที่มีอยู่อาจใช้ช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือช่วงวันหยุดราชการ สะสางงาน ให้เรียบร้อย เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จควรเก็บอุปกรณ์บนโต๊ะทำงานให้เรียบร้อย และควรจัดกิจกรรม 5 ส. ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้หน่วยงานทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการศึกษา ต่อและสามารถเปลี่ยนสายงานที่มีความก้าวหน้ากว่าเดิม และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุหรือเลื่อนระดับให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความ เหมาะสมได้ การสร้างหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้นุคลากร ในพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า มีโอกาสในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยสามารถ วัดผลที่ผลงานไม่ใช่หลักอุปถัมภ์

ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านที่อยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ก็ควรรักษาไว้และเพิ่ม ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ การบริการประชาชน และประโยชน์สุขของประชาชน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผล อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ศึกษากับในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับประเทศ เพื่อให้ข้อมูล มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้มี ประสิทธิภาพ และเป็นการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจแก่พนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วม การจัดทำแผนพัฒนา ภาวะผู้นำ การใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อจะช่วยในการวางแผนและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี