

ปรีชา สายแหว (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์ การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา การค้นคว้าอิสระ ปร.ม. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชนนบูรณ์กิตติ์ จิรพัฒนาก

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ ด้าน ความรับผิดชอบ ในการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้าน สัมพันธภาพของพนักงานกับครอบครัว ด้านบรรยากาศในการ ทำงาน ด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้าน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงาน ที่ทำงานที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 634 คน ใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็น แบบสอบถาม ที่ ระดับค่าความ เชื่อมั่น 0.84 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.80 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.20 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.33 สมรส แล้ว คิดเป็นร้อยละ 55.68 ส่วนใหญ่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.10 มีรายได้ อยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.53

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมาเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้าน รายได้ โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนที่ข้าราชการ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ข้าราชการ รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องเมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน ส่วนด้านที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยเฉพาะเรื่องงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาทำอยู่ เป็นงานที่ค่อนข้าง  
 บั่นทอนสุขภาพจิต

สำหรับการเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ  
 บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คุณสมบัติส่วนบุคคลของ ข้าราชการ ที่แตกต่างกันในเรื่อง เพศ  
 ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 นครราชสีมา ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า  
 ในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพของพนักงานกับครอบครัว อายุที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ  
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในทุก ๆ ด้าน  
 สำหรับ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วน ระดับ  
 การศึกษาที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
 จังหวัดนครราชสีมา ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ  
 ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน  
 สัมพันธภาพของพนักงานกับครอบครัว ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน  
 ร่วมงาน และเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการ  
 ยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับ  
 ผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 นครราชสีมา ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจ  
 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การส่งเสริมการทำงานดังกล่าวจะทำ  
 ให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน  
 ในที่สุด 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาต้องส่งเสริมให้  
 ข้าราชการมีการประชุมสัมมนาต่าง ๆ มีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการ โดย  
 พนักงานทุกระดับต้องมีการยอมรับในความคิดเห็นของกันและกันเพื่อให้ได้ผลสรุปที่ดีที่สุดในการ  
 ทำงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ต้องมีการปรับปรุง  
 การทำงานอยู่เสมอเพื่อให้ได้ ขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติ งาน ที่ชัดเจน พนักงานสามารถ  
 ปฏิบัติงานได้ 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ต้องมี  
 การวิเคราะห์ปริมาณงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยทำสำเร็จได้โดยลำพัง  
 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาต้องส่งเสริมให้พนักงาน  
 มีโอกาสได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ

6) บรรยากาศในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานร่วมกัน ต้องไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน 7) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างาน การขอคำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย 8) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานพนักงานมีความคาดหวังว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยภาพรวมและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในที่สุด