

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

สุปราณี พลพวง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมถืออยู่ในเกณฑ์มากที่สุดประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจะกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
2. การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการเปิดโอกาสขยายความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง
4. สภาพแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาสนับสนุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมตามแผนการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปีงบประมาณ
5. ความสำเร็จในงาน ผู้ปฏิบัติงานได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับโครงการ กิจกรรมตามนโยบายผู้บริหารงาน
6. การยอมรับนับถือ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจะเป็นการประสานกับหน่วยงานราชการ ชุมชน ช่วยเหลือส่งเสริมกิจกรรมงานต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไปจึงมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

7. ลักษณะงานที่ทำงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง
8. ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานหากมีงานเร่งด่วนต้องทำอยู่เลยเวลาก็นิยมปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภูมิหลัง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2498 ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 และมีการแก้ไขโดยพระราชบัญญัติและประกาศคณะปฏิวัติจำนวน 11 ครั้ง พระราชบัญญัติที่ใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2540 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการโดยให้ประชาชน เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและวางแผนทางการพัฒนาท้องถิ่น กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตาม หลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลาง ได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดทำ บริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือว่าบุคลากร เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) และบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กรบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้ ในลักษณะที่มีความสามารถเท่ากันแบบคนต่อคน เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงาน บุคลากรจึงจัดเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งหากองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถปัจจัยในด้านอื่น ๆ ก็จะสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามมาเช่นกัน บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญและธำรงรักษา และสิ่งสำคัญทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด

ดังนั้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตามไปด้วย ปัจจัยต่างๆ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน มีความพึงพอใจในการทำงานตามที่องค์กรกำหนดและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีพัฒนาการความเป็นมาภายใต้กระแสการเมืองและการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักที่เกี่ยวกับประชาชนในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ผู้สูงอายุ การท่องเที่ยว และในระบบการบริหารราชการที่มีนักการเมืองเข้ามาบริหารงานราชการที่ได้มาจากการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุก 4 ปี ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองต่างๆ ส่งผลให้ข้าราชการต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับนโยบายแนวทางปฏิบัติงานของผู้บริหารราชการ ทำให้ในการปฏิบัติงานในบางครั้งต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบตามแนวทางนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งในการปฏิบัติงานย่อมมีปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทุกคนต้องมีการกระตุ้นรื้อฟื้น ในการปฏิบัติงานอาจจะมีการขาดแรงจูงใจ การปฏิบัติงานที่มีความกดดัน ความเครียด มีการโอนย้ายบ่อยๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ข้าราชการจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายแรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ในการศึกษาค้นคว้าจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือกลุ่มของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งหมด 370 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ส่วนหนึ่งของประชากรที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ให้ข้อมูลได้โดยคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดข้อมูลมีประสิทธิภาพ มีขนาดพอเหมาะเชื่อถือได้จากประชากรที่มีอยู่ของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีคำนวณของ Taro Yamane (สูตรของ Taro Yamane, 1973) ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

$$n = \frac{370}{1 + 370(0.05)^2}$$

$$370 / (1 + (370)(0.05)^2) = 193 \text{ คน}$$

จากขนาดตัวอย่างของประชากรที่ได้จากการคำนวณ 193 คน จึงปรับกลุ่มขนาดตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้นเป็น 200 ตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยเครื่องมือคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้รวมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจาย

ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำการพิจารณาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจะทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายกลุ่มและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

วิธีการให้คะแนนจะใช้ Likert scales โดยมีการกำหนดระดับคะแนน 5 ระดับดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
4	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
3	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

- 2 เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ย

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.50 - 3.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากระดับค่าเฉลี่ยสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 % และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 % ช่วงอายุตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่างในช่วง 41-50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 % รองลงมา คือ ช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21% ช่วงอายุ 31 -40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25 % และ กลุ่มตัวอย่าง อายุต่ำ 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดโดยมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 % การศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 % รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 % สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 10 % ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50% รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35% กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10 % และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5% รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่างอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 50% รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,001 – 20,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35% รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 %

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยขอเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาจะพบว่า

หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ข้าราชการมีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน

2.2 ด้านการนิเทศและการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาจะพบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าเบี่ยงเบน 0.68 เมื่อพิจารณาจะพบว่าเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง เวลามีปัญหาผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

2.4 ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าเบี่ยงเบน 0.58 เมื่อพิจารณาจะพบว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม แต่สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงานอาจมีสาเหตุจากงานที่ปฏิบัติสภาวะอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ตอบแบบสอบถาม แต่มีอาคารสถานที่มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานถึงแม้หน่วยงานจะกระจายอยู่

2.5 ด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าเบี่ยงเบน 0.72 58 เมื่อพิจารณาจะพบว่าในการทำงานได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ ส่งผลให้สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.6 ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบน 0.72 เมื่อพิจารณาจะพบว่างานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม โดยใช้ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จากตาราง 2.7 ผลการศึกษาพบว่าระดับความ

2.7 ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 ค่าเบี่ยงเบน 0.79 เมื่อพิจารณาจะพบว่างานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจและงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้สึกอยากปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.64 ค่าเบี่ยงเบน 0.59 เมื่อพิจารณาจะพบว่าข้าราชการอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมักได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มเป้าหมายได้แสดงข้อเสนอแนะโดยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าการให้งานทำบางครั้ง ควรแบ่งงานตามความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง ในส่วนของการประสานงานระหว่างหน่วยงานบางครั้ง เนื่องจากส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากระจายอยู่ตามสถานที่ต่างๆ บางครั้ง การประสานงานในเรื่องของหนังสือต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน องค์การควรจัดสวัสดิการทัศนศึกษาดูงานบ้าง เพื่อเป็นการศึกษาดูงานส่วนราชการต่างๆ มาพัฒนาหน่วยงานของตนและเป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงาน

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จากข้อมูลสรุปผลการศึกษานำมาอภิปรายได้โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยแรงจูงใจในด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานของ ศิริชัย ถาทะวงษ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีด้านนโยบายและ การบริหารโดยส่วนใหญ่ พบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีหลักการบริหารที่ดี ยุติธรรม มีการติดต่อสื่อสารที่ดีจึงส่งผลให้ข้าราชการมีความพึงพอใจและก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการนิเทศและการปกครองบังคับบัญชา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพ กันธิมา (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ โดยพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าดาร์ที่มีผู้บังคับบัญชามีการบังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักการเหตุผลและ ยึดหลักความยุติธรรม เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกล และมีความคิด

สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ มีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง สอดคล้องกับทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือการยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

4. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน

5. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ในการทำงานได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จ สอดคล้องกับ นิภา แสงศิริ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด

6. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของคันศร แสงศรีจันทร์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงโดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

7. ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคืองานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ (Maslow, 1954) เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงลำดับลำดับขั้นที่ 5 คือ ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือ ความอยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ประสบการณ์

8. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อมรภพ อะมริต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแชนูแพคเจอรัง จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำปัจจัยที่พบว่ามี ความแตกต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงนำผลมาปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้
2. ควรมีการศึกษาในหัวข้อคำถามที่หลากหลาย เพื่อจะได้ข้อมูลมาศึกษาและพัฒนาระบบองค์กรให้ดีขึ้น
3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก