

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

Motivation for the performance of government officials at Nakhon Nayok Community

ศุภกิตต์ รอบรู้

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจของภาครัฐ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูล สรุปผลและอภิปรายผลตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจาก 1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร 2. ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ 3. คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีผลการพิสูจน์ข้อคำถามที่ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก มีผลสรุปว่า แรงจูงใจทั้งสองด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

ABSTRACT

The research titled “Motivation for Government Officials, Nakhon Nayok Community Education and Development Center” is a qualitative research conducted by the researcher in order to know the motivating factors for the performance of the officials of the Nakhon Nayok Community Education and Development Center. The objectives are as follows: 1. To study and analyze the motivation for the performance of government officials and personnel working in the Nakhon Nayok Community Education and Development Center; in the Nakhon Nayok Community Development and Education Center It focuses on studying the motivation for the performance of government officials for the benefit of

developing the potential to perform work in accordance with the mission of the government. Study of a sample of 30 people collecting data. Summarize and discuss the results according to the theoretical framework related to motivation, both motivation and support factors, as well as information about performance efficiency. The results showed that The motivation for work is caused by 1. organization or agency It is part of creating opportunities for personnel in the organization. It is one of the important factors for progress. Because progress can be used as an indicator of the efficiency of the worker's work. 3. Quality of work. Quality work is an important factor in driving individuals and organizations to progress. From the results of this qualitative research, there is a proof of the question that The motivation factor affects effective performance or not, and which motivation factor affects the performance of government officials and personnel working in the Nakhon Nayok Community Development Center. Both sides of the motivation affect the performance of government officials at the Nakhon Nayok Community Development Center.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ข้าราชการ คือผู้ที่นำนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของรัฐในการบริหารประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม กล่าวได้ว่า ข้าราชการเป็นผู้ให้บริการและรับใช้ประชาชน ในอดีตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนั้นมีลักษณะงานเป็นการรับใช้พระมหากษัตริย์ โดยเรียกกันว่าข้าของแผ่นดิน ดังนั้นอาชีพข้าราชการ จึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีคนให้ความเคารพนับถือ เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “สิบพ่อค้าเลี้ยงไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” ซึ่งค่านิยมการทำงานราชการถูกถ่ายทอด จากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูก แต่ปัจจุบันค่านิยมดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยด้วยสังคมที่เปิดกว้าง ทำให้คนรุ่นใหม่มีความคิดในการทำงานโดยมุ่งไปที่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความท้าทายของงาน และตัวเลขของรายได้เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต่างกับงานราชการที่ยังคงติดภาพลักษณ์กระบวนการทำงานที่ ล้าสมัย เข้าขามเย็นขาม การปฏิบัติงานที่เชื่องช้าและมีรายได้ต่ำ

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นพฤติกรรมระดับบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความผูกพันในองค์กร และเต็มใจในการให้บริการสาธารณะ (นักที่ขจรกิตติยา, 2554 : 688) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นกลไกสำคัญที่ เสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในระดับสูง จึงเป็น ที่มาของการรับใช้หรือบริการประชาชน (บุญยฤทธิ์ พร้อมสุทธิพงศ์, 2556: 12) ด้วยเหตุดังกล่าว หากพิจารณาในด้านภารกิจและเป้าหมายในการดำเนินงานของภาครัฐแล้ว การได้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะซึ่งมีทัศนคติเชิงบวกต่องานบริการอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับ คุณลักษณะของหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของภาครัฐ

ผู้วิจัยคาดหวังว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จะช่วยสะท้อนและอธิบายให้เห็นถึงเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ โดยมุ่งที่จะอธิบายผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อให้หน่วยงานราชการสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้ มีจิตสำนึกและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจของภาครัฐต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือไม่
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านนโยบายและการบริหาร
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านค่าตอบแทน
7. ด้านความมั่นคงทางอาชีพและสภาพการทำงาน
8. ด้านผลจากการปฏิบัติงาน
9. ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานร่วมกันเป็นทีม
10. ด้านความพึงพอใจของการให้บริการ

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ทั้งสิ้น จำนวน 30 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ได้วางแผนดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
2. สามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวความคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two Factor Theory)
2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาหัวข้อวิจัย : “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก” โดยใช้ทฤษฎีด้านแรงจูงใจเป็นหลักในการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาศูนย์ศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนครนายก โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Information) 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร	จำนวน	3	ราย
กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ พนักงานราชการ	จำนวน	12	ราย
กลุ่มที่ 3 ลูกจ้าง	จำนวน	15	ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยจะมีประเด็นคำถาม เฉพาะที่ต้องการส่วนหนึ่ง และส่วนที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ให้สัมภาษณ์อีกส่วนหนึ่ง โดยมีประเด็นหรือหัวข้อที่จะใช้สัมภาษณ์ที่มีรายละเอียดของบทสัมภาษณ์แตกต่างกันตามความเกี่ยวข้องของผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความและข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านอินเทอร์เน็ต

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ บุคลากรในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก จำนวน 30 ราย

การทำแบบสัมภาษณ์ (Interview form) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview Form) มีประเด็นคำถามกำหนดขึ้นไว้ในการสัมภาษณ์อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเรียงลำดับก่อนหลังไว้เป็น

อย่างดี โดยมีคำถามแบบปลายเปิด ในขณะที่สัมภาษณ์ใช้ความคุ้นเคยระหว่างผู้ทำวิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทำให้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและสามารถเจาะประเด็นสำคัญ รวมถึงความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง โดยตั้งประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อเชื่อมโยงพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก อาจจะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลประเด็นที่น่าสนใจใหม่ๆ เพื่อประกอบการศึกษาต่อไป และสุดท้ายผู้วิจัยจะสอบถามเพื่อขยายความเพิ่มเติมในแต่ละประเด็นในภายหลังโดยลักษณะคำถามจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

4. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบและตรงกับความเป็นจริงเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของผลวิจัยด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทันทีเพื่อที่จะสามารถจดจาะรายละเอียดและบริบทแวดล้อม ในช่วงวันและเวลาที่ได้ทำการสัมภาษณ์ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการตีความหมายของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล (Validity) โดยนำข้อมูลที่จดบันทึกมาเรียบเรียงและตีความเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือจากข้อมูลที่รับจากผู้ให้ข้อมูลในแต่ละราย

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจาก แหล่งต่าง ๆ นั้นถูกต้อง โดยการตรวจสอบจากการเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งทำให้ผู้วิจัยมั่นใจได้ว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือสูงสุด โดยพิจารณาน้ำเสียง โทนเสียง รวมไปถึงประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษา ตลอดจนข้อมูลเอกสารและรายงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อมาประกอบการแปลความหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลทำความเข้าใจข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมด โดยการอ่านข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ได้มาเพื่อให้มองเห็นภาพรวมของข้อมูลทั้งหมด เมื่ออ่านจบจะเริ่มเห็นแนวทางในการวิเคราะห์และสามารถกำหนดหมวดหมู่และประเด็นหลักของข้อมูลได้เป็นอย่างดี โดยใช้การวิเคราะห์ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ (Interpretation) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกไว้ โดยผู้วิจัยได้ฟังหลายๆ เหตุการณ์และได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าแล้ว

ข้อมูลที่ไม่ต้องการจะถูกกำจัดออกไป หลังจากนั้นจึงทำการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive) โดยการเขียนเป็นประโยคหรือข้อความตามกรอบแนวคิดทฤษฎีหรือกรอบปัญหาของการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร (Document Research) ในการวิเคราะห์เอกสารผู้วิจัยจะคำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ประกอบด้วยว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

5.2 การแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมา เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญที่สุด การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสะท้อนถึงสาเหตุและปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอันเป็นประเด็นหลักทั้งหมดที่ผู้วิจัยพบในข้อมูล แล้วนำมาสรุปผลการวิจัยโดยการบรรยายแบบเล่าเรื่องให้ทราบ และไล่เรียงตามแต่ละประเด็นที่ศึกษา

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลในการสัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

กลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 40 สถานภาพโสด การศึกษาของข้าราชการส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนขั้นต่ำมากกว่า 18,000 บาท

ลูกจ้างส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 40 สถานภาพสมรส การศึกษาของข้าราชการส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี รายได้ต่อเดือนประมาณ 7,000 – 8000 บาท

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : มีปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูง ดังนี้

ด้านความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เกิดจากแรงจูงใจภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั้นๆ โดยการทำงานราชการ ส่วนใหญ่จะมีอุดมการณ์ที่เน้นถึงจิตสาธารณะที่มีบุคคลที่เป็นแบบอย่างในการทำงานได้ในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำนึกในการทำงานและอุทิศตน มุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อประโยชน์ของตนเองและครอบครัว โดยลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นจะประกอบด้วยหน้าที่ตามลักษณะงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจากส่วนราชการที่เกิดจากการแบ่งงานกันตามภารกิจ ตามหน้าที่ ซึ่งการทำงานเหล่านี้จะสะท้อนไปต่อการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง เช่นการได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นในรอบการประเมิน 2 รอบต่อปี ซึ่งความก้าวหน้าในความหมายของข้าราชการนั้นจะต้องมีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นหรือไม่นั้น ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดและในระดับที่สูงขึ้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก ส่วนการเลื่อน

ระดับจากปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการนั้นเลื่อนเมื่อมีอายุการทำงานครบ 4 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท และ 6 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ส่วนพนักงานราชการและลูกจ้างเอกชนจะมีการต่อสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญา ซึ่งผลการทำงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะได้รับการต่อสัญญาหรือไม่

ปัจจัยข้างต้น มีผลสรุป ดังนี้ นโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจนส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีความสำเร็จเนื่องจากทุกคนเห็นทิศทางการทำงานที่ชัดเจน การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วยการบริหารงานที่ประกอบด้วยความเข้าใจในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนที่มีการบริหารด้วยหลักการบริหารที่เน้นการพัฒนาของบุคลากรให้มีสมรรถนะการทำงานที่สูงขึ้นด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งจากระบบการพัฒนาจากส่วนกลางและการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เน้นการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น และในบางเวลาจะเน้นการใช้รูปแบบปกติ การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต้องมีกระบวนการที่ส่งผ่านทางการบังคับบัญชาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งผลให้การทำงานที่ต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการทำงานทั้งระบบ ซึ่งผลจากการทำงานนั้นจะสะท้อนไปสู่การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนเป็นหลักที่จ่ายตามกรอบอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งของตนซึ่งมีความมั่นคงสูงตามระบบของงานราชการ การบริหารงบประมาณที่ต้องบริหารจัดการให้มีความคุ้มค่าสูงสุด มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งการจัดการงานทั่วไปและการบริหารจัดการ ผ่านการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ส่งผลให้การทำงานเกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากกระบวนการทำงานที่มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการทำงานของทีมงานที่สร้างขึ้นจากอุดมการณ์การทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องสร้างความคิดที่สร้างสรรค์และการเปิดกว้างในการยอมรับทัศนคติที่แตกต่างแต่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และผลสุดท้ายในการทำงานคือประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจสูงสุด การทำงานของพนักงานที่นี่มีความสำเร็จสูงมาก โดยวัดจากผลการดำเนินงานจากการประกวดมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้ชนะเลิศด้าน มาตรฐานการฝึกอบรม (Top Training) บุคลากรที่มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลผ่านการประกวดมาตรฐานนักทรัพยากรบุคคล

(Talent Trainer) สถานที่ในการจัดการฝึกอบรมผ่านมาตรฐานการจัดการฝึกอบรม (Better Touch Point) และผ่านมาตรฐานการดำเนินการด้านสาธารณสุข มาตรฐาน SHA

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานก่อให้เกิดความสำเร็จในระดับบุคคลและองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากหากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการได้รับการกระตุ้นและเอาใจใส่ผู้บริหาร ทำให้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการควรเสริมแรงด้านแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเชิงการประยุกต์ใช้

ข้อเสนอเชิงนโยบาย : ควรเสริมสร้างแรงจูงใจและจิตวิญญาณของบุคลากรภาครัฐให้มีจิตสาธารณะมุ่งเน้นให้มีศักยภาพในการทำงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันและอนาคต ทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ : เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป : ควรศึกษาในกรอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการในยุค 4.0

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง . (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2547). แนวคิด หลักการ และทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2563). การบริหารคนยุค New normal (คอลัมน์ เอชอาร์คอร์เนอร์). สืบค้นจาก <http://tamrongsakk.blogspot.com>
- ปาริฉัตร ตู้ดำ. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. WMS Journal of Management, Walailak University, 3(3), 47-56.
- พิสมัย แจ่มสุทธีรวัดน์ และยุพิน อุงสุโรจน์. (2551). สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. วารสาร สภาการพยาบาล, 23(1), 87-99.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์ จำกัด.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร. (2563), การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4). 413-425.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไคมอนด์ อินบิสซิเนส เวิลด์.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2563). New normal กับระบบราชการไทย [รายงานพิเศษ. สืบค้นจาก https://www.matichonweekly.com/column/article_307573
- สุพิน เกชาคุปต์. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวพิชญ์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. วารสารพินเนศวร์สาร, 8(2), 107-118.

สุวรรณ ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(3), 294-303.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

อนิวัช แก้วจันทน์. (2554). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา

อรุณี สันฐิตินิชย์. (2560). ฐานปรัชญาของระบบราชการในอุดมคติ. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี