

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

2. สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ได้แก่ บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 116 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวม 40 ข้อ มีลักษณะเป็นปลายปิดและปลายเปิด มาตรฐานส่วนประมาณค่า

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.78 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 21.10 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.30

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ

การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจาก
 ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ความสำเร็จของ
 งาน และความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบว่า

5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการ
 ส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จของงาน
 พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ
 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติ
 ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
 จากการปฏิบัติงานได้ และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ
 คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชย

5.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการ
 ส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า
 โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ
 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ
 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน และผู้บังคับบัญชาให้
 ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน และพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและ
 เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

5.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการ
 ส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 หน้าที่ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็น
 รายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 มากไปน้อย คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม รองลงมาคือ ได้รับ
 การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ
 ประสบการณ์ และงานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และพบว่า มีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด รองลงมา คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา และปริมาณงานที่ทำรับรับผิดชอบมีความเหมาะสม และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5.2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

5.2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5.2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีโอกาสที่จะพบ

และปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

5.2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น รองลงมา คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นทีม

5.2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน รองลงมาคือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน และพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5.2.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว และพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีระดับ

การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

5.4.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 1) ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 2) บุคลากรควรได้รับการอบรมตามสาขาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ควรพิจารณาความก้าวหน้าให้กับลูกจ้างด้วย

5.4.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

- 1) ควรปรับอัตราเงินเดือนสำหรับผู้มีรายได้น้อย
- 2) ควรปรับอัตราเบี้ยเลี้ยงให้สูงกว่านี้
- 3) จัดสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าเดิม

5.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1) ควรปรับปรุงอาคารสำนักงานบางแผนก
 - 2) ควรพัฒนากิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงาน
 - 3) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่าเดิม
- 5.4.4 ด้านการยอมรับนับถือ

- 1) เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติกัน
- 2) ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 3) บุคลากรควรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสายฝน สกุลเจริญ (2540 : 57) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน สำนักงานนโยบายและแผนสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา ปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุระเดช ใจศิริ (2550 : 107) ได้ศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับคันติมา คิวงโยธา (2540 : 75-76) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ

สอดคล้องกับชลิยา ด้านทิพารักษ์ (2543 : 65-67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล ส่วนมากมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับเทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2545 : 78) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 ผลการศึกษาพบว่าส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมแล้วมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก และไม่สอดคล้องกับกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542 : 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในมัย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
2. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม
3. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ
4. เงินเดือนของบุคลากรที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุระเดช โง้วศิริ (2550 : 107) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาระดับชั้น

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป พบว่า ระดับการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับชลิยา คำนทิพารักษ์ (2543 : 65-67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านโรคมะเร็ง และรายได้ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับจิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

2. บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 57.80 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จึงส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43.30 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จึงส่งผลให้ความ

คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

7. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ และผลที่ได้จากการวิจัยมารวบรวมสรุปเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผู้บริหารควรดำเนินการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ดังนี้ เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวงมากกว่าเดิม

7.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงานเจ้าหน้าที่ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่ที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)ที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และควรปรับเงินเดือนให้ได้รับเพียงพอตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

7.1.3 ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรปรับเงินเดือนให้ได้รับเพียงพอตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับปรุงอาคารสำนักงานบางหน่วยงานให้มีสภาพที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรแบ่งงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหลายด้าน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานที่มีทำทลายความสามารถของตนเองเพราะจะส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่เป็นทางการ ควรมีนโยบายการบริหารงานที่รวดเร็วและชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเหตุมีผล

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

7.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ

7.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY