

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน และ เพื่อศึกษาถึงข้อเสนอแนะถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.53-0.96 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับที่ระดับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปραกฏผลการศึกษาสรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.90, \sigma = 0.70$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.56, \sigma = 0.66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.54, \sigma = 0.76$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.38, \sigma = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.35, \sigma = 0.72$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.32, \sigma = 0.72$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 3.21, \sigma = 0.71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 2.83, \sigma = 0.81$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน จากการศึกษ พบว่า แรงจูงใจจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.55$) และเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.42$) และลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.55$) และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน เป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.40$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.79$) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.59$) และด้านความรับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.55$) ส่วนกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.74$)

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน คือ ควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สูงขึ้นตามสภาพสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีความรักใคร่สามัคคีกัน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ การอบรมสัมมนาทางด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และต้องการให้ปรับปรุงระบบภูมิทัศน์ในหน่วยงาน ให้ร่มรื่นสวยงามและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งที่เป็นดังนี้อาจเป็นไปได้ว่า ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการดูแลเจ้าหน้าที่ให้ทั่วถึงและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั้ง 3 ข้อ ทำให้ได้ทราบและอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากมี 4 ด้านและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือ

สะดวก จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เอิร์ชเบิร์ก สุรัตน์จิ คุตรระกุล (2550 : 141) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าตามสายงานและความรู้ความสามารถ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เอิร์ชเบิร์ก อุกฤษฏ์ เกตุภัณฑ์ (2549 : 121) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ด้าน ส่วนแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมากและระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน มีผลการศึกษาดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีสิทธิประโยชน์ตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ รongลงมา คือ พนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลางและลูกจ้างประจำ เนื่องจากขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และสิทธิประโยชน์ตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น ไม่เทียบเท่าข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ ทัตไทย (2550 : 211) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาและเมื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน

กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปและกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549 : 141) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สท. ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ควรปรับปรุงด้านผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำแนกเป็นรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง จึงควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สูงขึ้นตามสภาพสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของบุคลากรทั้งองค์กร ควรมีการพิจารณาและปรับเงินเดือนเป็นประจำ ให้โบนัสเมื่อถึงปลายปีให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีประวัติการทำงาน ผลการทำงานที่ดี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นหรือมอบโล่รางวัล คนขยันแห่งปี หรือการกล่าวสดุดียกย่องในวาระหรือ โอกาสต่าง ๆ ต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ของตนและงานส่วนรวม ควรได้รับผลตอบแทนมากขึ้น ปรับปรุงสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตและตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำแนกเป็นรายข้อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่น้อง มีความรักใคร่สามัคคีกัน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความ

ช่วยเหลือ ได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน ควรรักษากิจกรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมวอลเลย์บอล กีฬา กิจกรรมละลายพฤติกรรม กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น ซึ่งควรกำหนดให้มีอย่างน้อยปีละครั้ง โดยเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปในแต่ละปี ทั้งนี้ เพราะเป็นกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงาน ที่อาจติดต่อกันในงานในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานกันและควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ การอบรมสัมมนาทางด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอรวมทั้งต้องการให้มีการปรับปรุงระบบภูมิทัศน์ในหน่วยงาน ให้ร่มรื่นสวยงาม และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำแนกเป็นรายชื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก และจากข้อเสนอแนะนั้นต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการดูแลเจ้าหน้าที่ให้ทั่วถึงมากขึ้นกว่าเดิมและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาค และยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษานำเสนอให้ผู้บริหารหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนี้

1.1 การบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีความรักใคร่สามัคคีกัน

1.2 เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด ควรปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตวิญญาณเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีพได้ในสภาพสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน จะช่วยลดปัญหาการทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ การอบรมสัมมนาทางด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อันจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ นำกลับมาใช้ประโยชน์แก่หน่วยงาน

1.4 สภาพแวดล้อมและระบบภูมิทัศน์ภายในหน่วยงาน ควรสะอาด ร่มรื่น สวยงาม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น เป็นรายด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงความ ต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารหน่วยงานหรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบจะได้ปรับปรุงพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมากขึ้นต่อไป

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ลักษณะการทำงานแต่ละตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY