

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สำหรับในบทนี้เป็นการนำเสนอ การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กกองทัพก โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงาน สถานีวิทยุโทรทัศน้กกองทัพก จำนวน 311 คน ซึ่งผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษามีทั้งหมด 311 คน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาทั้งหมด 311 ชุด โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นเพศชายร้อยละ 50.5 เพศหญิงร้อยละ 49.5 ด้านกลุ่มอายุกลุ่มใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมากลุ่มอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.3 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 ในด้านสถานภาพการสมรส กลุ่มส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาอยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.9 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.3 ในด้านระดับการศึกษาของพนักงาน โดยส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.2 ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่กลุ่มมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5- 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมา มีรายได้้อยู่ระหว่าง

20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.3 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.8 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.0 และ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.4

ด้านผลการวิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกในรูปแบบต่างๆ มีดังนี้ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจมีในระดับที่สูง ($\bar{X} = 3.744$) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา มีในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$) ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือมีในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีในระดับสูง ($\bar{X} = 3.36$) ส่วนในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ (ข้อ 3) เป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมักถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ($\bar{X} = 3.89$) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด (ข้อ 20) ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะให้ผู้ที่บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงเรื่องงานกับพนักงานอย่างเต็มที่ $\bar{X} = 3.10$ (ปานกลาง)

ด้านผลการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) โดยเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจสูงกว่าปัจจัยก้ำจุน ($\bar{X} = 3.56$ 3.48) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง หากพิจารณาในรายละเอียดของแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจมากที่สุดจำนวน 3 เรื่อง ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำขาย ตามลำดับ โดยมีค่า $\bar{X} = 3.86$ 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจในด้านปัจจัยก้ำจุนที่สูงที่สุด จำนวน 3 เรื่อง คือ รางวัล/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาและฝึกอบรมและพัฒนา โดยมีค่า $\bar{X} = 3.63$ 3.59 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) โดยมีความรู้สึกผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่า $\bar{X} = 3.60$ 3.45

และ 3.44 ตามลำดับ หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานรู้สึกว่างค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตัวพนักงานเอง มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่ $\bar{X} = 3.70$ และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดคือ (ข้อ12) ความกังวลหากลาออกจากงานแล้ว เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกไม่ดีต่อตัวท่าน $\bar{X} = 3.13$ (ปานกลาง)

ด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) โดยเฉพาะในด้าน ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับที่มากที่สุด ($X = 4.017$) รองลงมาคือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.016$) และความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ โดยมีค่า $\bar{X} = 3.897$ 3.836 3.657 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก พบว่า อายุ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ≥ 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีการกำหนดความเหมาะสม ในด้านลักษณะทางกายภาพและลักษณะของการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ ทิคมั่น (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า ส่วนอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน < 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยพนักงานที่อายุน้อยกว่า 25 ปี มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่อายุระหว่าง 25 -35 ปี พนักงาน

ที่อายุระหว่าง 25 -35 ปี ผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่อายุระหว่าง 36 -50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4-7 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงที่สุด $\bar{X} = 4.083$ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทย์ โทรทัศน์กองทัพบกที่มีกลุ่มของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่บรรจุเข้าทำงานน้อยกว่า 5 ปี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานในกลุ่มอายุอื่นๆ โดยเฉพาะในด้านของความสำเร็จของงาน ดังนั้นองค์กรควรสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลของงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรสกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ≥ 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าสถานภาพของพนักงานสถานีวิทย์ โทรทัศน์กองทัพบกเป็นเพียงสถานะส่วนบุคคลเท่านั้น จึงไม่เกี่ยวข้องกับผลกับปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นสถานภาพการสมรสของพนักงานจึงไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ≥ 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก ได้มีการกำหนดศักยภาพและหน้าที่ของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ โดยกำหนดหน้าที่ตามความต้องการ ในด้านความรู้ความสามารถตามหน้าที่นั้นๆ จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ ทิคมั่น (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า ส่วนอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน < 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน โดยพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน ระหว่าง 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์

กองทัพบกที่มีอายุงานที่มากย่อมมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะโดยส่วนมากจะอยู่ในกลุ่มของพนักงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่สูงจึงทำให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มดังกล่าวและส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเลิศ ทิคมั่น (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน พบว่า เพศ ความรู้สึกรู้สีกต่อการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) กล่าวว่า Spencer และ Steers ได้ทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลจำนวน 295 คน พบว่า อายุ ใสในงาน และอายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ประเมินโดยผู้บริหารชั้นกลาง ใน 11 ด้าน คือ ทศนคติความตั้งใจ บุคลิกภาพ การกระทำ ความสามารถ ความกตริเริ่ม การปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม ปริมาณ คุณภาพ และความสัมพันธ์กับคนไข้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า P ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน < 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000-40,000 บาทจะเป็นกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับดังกล่าวจะเป็นพนักงานที่มีภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการจึงทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความพยายามในการใช้แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน เพื่อสร้างความยอมรับในหน้าที่และผลของงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย จันทร์แสงศรี (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และปัจจัยรายได้ของพนักงานสอบสวนมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจทางหลวง และสอดคล้องกับชาริณี จันทร์แสงศรี ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมคือ รายได้ และปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือความสำเร็จในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่หากพิจารณาถึงรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานีวิทยุโทรทัศน กงท่พบก พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับสูง โดยองค์กรมีรูปแบบของการใช้ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจสูงสุด รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตาและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ แต่ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบใดๆ ในการปกครองดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ก็ตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็ไม่เพิ่มมากขึ้น

ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ หากพนักงานได้รับแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ ในระดับสูงก็ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งหากพิจารณาถึงพนักงานของสถานีวิทยุโทรทัศน กงท่พบก มีแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจสูง โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จของงานสูงที่สุด ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย และ โอกาสความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานที่มีความท้าทายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของผลงานเพื่อสร้างโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งความสำเร็จของงานเป็น รางวัลภายในของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน กงท่พบก ตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom's (Vroom's Expectancy Theory) ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของสุชาติ กาญจนนิมมาน(2541) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ จุลสัจย์ และคณะ(2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม ของเภสัชกรรมในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง และปัจจัยค่าจูงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เจนจัดทรัพย์ (2548) ได้

ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำนวน 2,000 คน ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือถึงแม้ว่าพนักงานภายในองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงใด ก็ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรย่อยรายด้าน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังและความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นว่า เชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ในการใส่ใจ ความรู้สึกค่านิยมและทัศนคติของพนักงานอย่างทั่วถึง ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่อง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ให้มากกว่านี้ เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานที่สูง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับพนักงานกลุ่ม ดังกล่าว ในด้านอายุงานควรที่จะพัฒนาพนักงานที่มีอายุงานไม่มาก ให้มีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานให้กับพนักงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนควรมุ่งเน้นในกลุ่มที่มีรายได้น้อยเพื่อสร้างความแตกต่างด้านผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการความรู้สึก ทัศนคติและค่านิยมของพนักงานแล้วย่อมส่งผลให้สามารถบริหารจัดการ และพัฒนา

ศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการปกครองดูแล การบังคับบัญชาของผู้บริหารนั้นควรที่จะมีการใช้รูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ การยอมรับในตัวของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงานเนื่องจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงแล้วจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงทั้งในเรื่องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆ เช่น ด้านลักษณะงาน ความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และรางวัล/ค่าตอบแทน ย่อมทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีการยอมรับและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และสร้างความผูกพันในด้านการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา สถาบันวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างศึกษาเฉพาะพนักงานในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ผลการศึกษายังไม่ครอบคลุมพนักงานทั้งหมดที่อยู่ตามสถานีต่างจังหวัด อย่างไรก็ตาม ในการทำศึกษารั้งต่อไปจึงจำเป็นต้องหาวิธีหรือแนวทางในการสำรวจข้อมูลที่กว้างมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาให้ความสำคัญกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ชัดเจน เนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ผู้ศึกษาไม่สามารถทราบโดยละเอียดได้

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับกระบวนการและขั้นตอนของการทบทวนวรรณกรรมจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างผลการศึกษามีคุณค่าและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น

3. ในการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นนี้ ควรให้ความสำคัญกับประเด็นของความพึงพอใจ และการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก