

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

2. แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 2 คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ลำดับที่ 4 คือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์ตามรายข้อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ สวัสดิการ เช่นค่ารักษาพยาบาล ทูนการศึกษา และสวัสดิการอื่นๆ มีความเหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ ระเบียบการเบิกสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ลำดับที่ 3 คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ ลำดับที่ 4 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และลำดับสุดท้าย คือ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเกณฑ์มาตรฐานและชัดเจน ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ตามรายข้อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ลำดับที่ 2 คือ การปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเต็มไปด้วยความจริงใจ ความสามัคคี ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วย

หลักการและเหตุผล ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลำดับที่ 2 คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่มีความเหมาะสมและความชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ การได้ใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจลำดับที่ 1 คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ลำดับที่ 2 คือ ความก้าวหน้าเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมา ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร ลำดับที่ 4 คือ การได้รับมอบหมายภารกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ และลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการชมเชยหรือรางวัลเนื่องจากผลสำเร็จของงานที่ทำ ตามลำดับ

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจ ลำดับที่ 1 คือ สมาคมฯ มีการวางผังการจัดวางอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ สมาคมฯ มีห้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วยสร้างบรรยากาศให้อยากปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 3 คือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในสมาคมฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับที่ 4 คือ สมาคมฯ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และลำดับสุดท้าย คือ สมาคมฯ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอ ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

## อภิปรายผลการศึกษา

แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจ อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สอง คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิบทำรวจตรีชนิดสำคัญ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร ศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจพลกฤต ชะบา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุราชการ การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 -15,000 บาทและมีอายุราชการ 5-15 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สองคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน เท่ากับ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สุดคือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และนอกจากนั้น จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสมาคมกีฬามวยสากลแห่ง

ประเทศไทย อธิบายได้ว่า สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาในเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรอย่างเป็นธรรมซึ่งหากไม่สามารถขอปรับเพิ่มในเรื่องของอัตราเงินเดือนได้ก็จะมี การเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นๆ ทดแทน จึงส่งผลให้แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนจึงอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจ ภาณุเดช เกิดศรี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มีทั้งหมดจำนวน 34 คน ส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 34 คน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านรายได้เฉลี่ยและผลประโยชน์ตอบแทน และนอกจากนั้น จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย อธิบายได้ว่าสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจอนันต์ ชนะพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาลและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงาน

สายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 6 – 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก อันดับที่สองคือ ด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และนอกจากนั้น จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย อธิบายได้ว่าสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านลักษณะหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการจัดสรรงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน เพื่อทำงานตามความถนัดและความสนใจของตนจะมีส่วนทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในงานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อหน่วยงานในด้านผลการดำเนินงานโดยรวม จึงส่งผลให้แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะหน้าที่การงานจึงอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจสุดสาคร ทองพานิช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ให้

เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ 4 ด้าน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 55 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดย แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร ผลการศึกษา พบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงจูงใจในระดับมากคือด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน และนอกจากนั้น จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย อธิบายได้ว่าสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการจัดงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถให้การสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรในปฏิบัติงานอยู่เสมออย่างยุติธรรม จึงส่งผลให้แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จึงอยู่ในระดับมาก

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภา ยอดปัญญา (2557) ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง และนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง ในด้านการยอมรับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับสอง คือ ด้านลักษณะของงาน อันดับสาม คือ ด้านการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับสี่คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และนอกจากนั้น จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย อธิบายได้ว่าสาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใส่ใจในเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และทันสมัยอยู่เสมอ จึงส่งผลให้แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่จึงอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

แม้ว่าผลการศึกษาแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากแต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนให้ข้อเสนอแนะไว้ใน จึงขอนำประเด็นการเสนอแนะดังกล่าวมานำเสนอดังต่อไปนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยควรปรับปรุงค่าตอบแทนของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ควรเป็นระบบเดียวกับข้าราชการประเภทอื่นเพื่อให้ได้รับความยุติธรรมและมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบเงินประจำตำแหน่งและการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในแต่ละเดือนให้กับบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยน่าจะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยและครอบครัวได้มากขึ้น

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยระดับเดียวกัน และผู้บังคับบัญชาซึ่งหากบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะหน้าที่การงาน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่ง การมอบหมายหน้าที่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของศักยภาพและอายุของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยด้วย ซึ่งความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย นั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย เช่นกัน

4. ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรด้วยกันและบุคคลทั่วไป โดยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้า นั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ควรมีการปรับปรุงต่อเติมอาคารให้มีความเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยที่เพิ่มมากขึ้นและเพียงพอต่อการรองรับการให้บริการประชาชน และประการสำคัญควรมีการสนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีศักยภาพเพียงพอและเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ควรทำการศึกษาในตัวแปรหรือข้อคำถามอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬาอื่น ๆ เพื่อนำผล  
การศึกษามาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป