

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.58 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.35 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.44 มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.35 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.45

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งสองปัจจัย โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.61)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในแต่ละตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.39) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.45) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$,

S.D. = 0.45) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.53) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88)

ส่วนองค์ประกอบของปัจจัยคำจูนในแต่ละตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.63) ด้านการปกครองบัญชา ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) ด้านสถานะอาชีพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.87) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52) รองลงมา มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.54) และน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.62)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.54) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.61) ได้รับคำยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลงานในการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบในงานแต่ละชิ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ

ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายมีความซับซ้อนของงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.68) และน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดขอบเขตการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.70)

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) รองลงมา เคยได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) ได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.13) รองลงมา งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.11) และน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมและสัมมนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.94)

ปัจจัยคำจูน

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานกำหนดนโยบายแนวทาง กฎระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.66) รองลงมา หน่วยงานและแนวปฏิบัติของสำนักงานเอื้อให้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด คือ ทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.66)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.93) รองลงมา การปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.01) และน้อยที่สุด คือ สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.01)

ด้านการปกครองบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปกครองทีมงานด้วยความเป็นธรรม

และเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในเรื่องงานสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.73) ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเรื่องราวร้องทุกข์ของท่าน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.78) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานให้ท่านเติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.01)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ สนับสนุนความจริงใจและความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.98) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) รองลงมา สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.04) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และสวยงาม ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.89)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.07) รองลงมา ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและอายุงาน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ โดยการไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.28)

ด้านสถานะอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) รองลงมา ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84) และน้อยที่สุดคือ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.13)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครอบครัวให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.66) รองลงมา คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.87)

ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณา รายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.71) รองลงมา มั่นใจว่ากรมการปกครองจะไม่เลิกจ้างบุคลากรด้วยเหตุผลทางการบริหารใด ๆ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด คือ กรมการปกครองมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพทางการเงิน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.87)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

สมมติฐานที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

สมมติฐานที่ 3 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสถานะอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบัญชา

สมมติฐานที่ 5 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระยะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

สมมติฐานที่ 6 พบว่า บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติวัชร ธรรม โชติวรศิริ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่ เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐจิฎา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่วนด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการอบรมและสัมมนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานยังไม่มากเท่าที่ควร ส่วนองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนในแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายกได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาท ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องจาก บุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและอายุงานยังไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, pp.113-115) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้ ส่วนปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุภา ดอกพุด (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนเป็น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความชอบและความถนัดที่แตกต่างกัน จึงทำให้เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ต้นเปาว์ และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง เพศ ต่างกันจะมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิญา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี เป็นผู้ใหญ่มากกว่าย่อมหมายถึงผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า การที่บุคลากรมีอายุการทำงานที่มากจึงทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีความเข้าใจนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี อาจเป็นกลุ่มที่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุภา ดอกพุด (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรม

ทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนุทมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านสถานะอาชีพ ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และคิดว่าอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับในปัจจุบัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูง และได้รับผลตอบแทนสูงจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านสถานะอาชีพ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่อาจมีตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า

2.4 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคุ่มเสื่อตระการ จำกัด ผลการศึกษา

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบัญชา ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านการปกครองบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการยังมีอายุการทำงานและตำแหน่งงานที่น้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในเรื่องงานสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านการปกครองบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ

2.5 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีระยะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ สัยเวช (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุราชการที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ โดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10

ปี และ 11-16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก
 ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 17 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการ
 ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัด
 นครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่าบุคลากรที่มี
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-
 16 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำ
 จุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 17 ปีขึ้นไป

2.6 บุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
 กันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2562)
 ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคุ่มเสื่อตระการ จำกัด ผลการศึกษา
 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำ
 จุน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้
 เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
 จังหวัดนครนายก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ
 เดือน 15,001 - 30,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและ
 การบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้
 เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง
 จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ
 เดือน 15,001 - 30,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ปัจจัยค้ำจุน : ด้านความเป็นอยู่
 ส่วนตัว สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้ศึกษาได้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกควรมีนโยบายให้บุคลากรได้มี โอกาสในการฝึกอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและ ได้มี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและอายุงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก

2. สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายกควรพิจารณาทบทวนระเบียบด้านสวัสดิการ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น ให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการใช้สวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีได้โอกาสได้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน และพิจารณาการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

2. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ควรพิจารณาทบทวนสวัสดิการอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับ ให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

3. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก ควรพิจารณาการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ให้มีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพพร้อมต่อการใช้งาน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

4. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนครนายก

ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ต่างๆ โดยการไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถและอายุงาน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายกกับบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่าง
2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำผลไปพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก เช่น ความเครียดในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครองจังหวัดนครนายก
4. ควรมีการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน