

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงงานวัดถูระเบิดทหาร ผู้วิจัยนำมาสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และส่วนที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 92 และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8

มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 และระดับ สูงกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4

มีตำแหน่ง นายทหารชั้นประทวน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10

สังกัดส่วนซ่อมบำรุง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมา สังกัดส่วนไฟฟ้าและเครื่องวัด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 สังกัดส่วนบังคับการ โรงงานการซ่อมและสนับสนุน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 สังกัดส่วนโรงผลิตน้ำ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 สังกัดส่วนเครื่องทำความเย็นและอัดอากาศ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และสังกัดส่วนเครื่องกำเนิดไอน้ำ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงงานวัดบูรณะเปิดทหาร ในภาพรวมอยู่ที่ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 ค่า S.D. เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะของงาน

ลำดับที่ 4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ลำดับที่ 5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงงานวัดบูรณะเปิดทหาร จำแนกออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความเห็นสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและผลตอบแทนที่ได้รับ รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะของงานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ทำอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความเห็นสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมและงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความเห็นสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับตนเองเป็นส่วนหนึ่งในงาน ตามลำดับ

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความเห็นสูงสุด คือ ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ความพอใจกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้บุคลากร และข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลากับงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีระดับความเห็นสูงสุด คือ การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น บุคลากร และข้อที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และหาประสบการณ์ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ที่มีส่วนที่สังกัดต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และส่วนที่สังกัด พบว่า บุคลากรของโรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และส่วนที่สังกัดต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานไม่ต่างกัน

ด้านการเพศ พบว่าบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหารที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร พันธุ์ไชย (2558) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน-และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร พันธุ์ไชย (2558)

ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่าบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นิพนธ์ พรหมจารี (2550) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ โช่งพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านส่วนที่สังกัด พบว่าบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหารที่มีส่วนที่สังกัดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับ ดาบตำรวจ บุญลือ ภิญโญสโมสร (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน กองงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1) จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ด้านลักษณะของงาน ในเรื่องของลักษณะของงานในหน้าที่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ทำอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ควรจัดหางานที่มีความท้าทายและจูงใจบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น อาจเปิดโอกาสให้ลองทำงานใหม่ ๆ นอกเหนืองานประจำเดิมที่มีอยู่ เพื่อไม่ให้เกิดการเบื่อหน่าย และมีความท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น

2) จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในเรื่องของผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้รับผิดชอบและมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ควรเปิดรับความคิดเห็น หรือให้ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อาจเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ในการทำงาน อาจทำให้ได้ผลงานที่ออกมาดีขึ้นและบุคลากรเอง ก็จะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เนื่องจาก เป็นหน่วยงานของทหาร จึงจำเป็นต้องอยู่ภายใต้สายบังคับบัญชา

3) จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องของการได้รับการยอมรับตนเองเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ควรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงาน หากตัวบุคลากรนั้น ๆ ได้รับการยอมรับ อาจทำให้มีผลทางจิตใจ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4) จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องของความเหมาะสมของค่าล่วงเวลากับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ควรจัดหาค่าล่วงเวลาให้กับบุคลากรให้เหมาะสม อย่างเช่นช่วงวันหยุด บุคลากรบางคนอาจสามารถหารายได้พิเศษได้มากกว่าค่าล่วงเวลาหลายเท่าตัว หรือแม้กระทั่งช่วงหลังเลิกงานในวันทำงานปกติ ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทน ทั้งในด้านเงินก็ดี หรือการให้ลดเวลาการทำงานที่ล่วงเวลาไป เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรไม่อยากปฏิบัติงานล่วงเวลาก็เป็นได้

5) จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องของผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และหาประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน ทำให้บุคลากรสามารถนำสิ่งที่ได้รับการอบรมมา สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดดู่ระเบิดทหาร ทำให้ทราบประเด็นปัญหา ที่ควรปรับปรุงสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

ควรศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่หน่วยงานของกระทรวงกลาโหมแห่งอื่น ๆ เปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป