

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา สรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.44 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 66.11 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีสถานะตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22 มีเงินเดือน/ผลตอบแทน 15,001-25,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.89

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.57) รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) รองลงมา งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72) และท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.95) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79) และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) และท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.74) รองลงมา ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.16) ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.27) ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.27) และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.97) รองลงมา หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) ท่านพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.74) หน่วยงานที่ท่านสังกัดเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.11) และหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) และผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.92) รองลงมา การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่นมีความสะดวก และรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88) และสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.79) รองลงมา ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) และในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.43) รองลงมา การทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.22) และท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.26) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.05) รองลงมา ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.26) ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.03) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.03) และสังกัดหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.38) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.52) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และด้านความคุ้มค่าในการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ อธิบายรายละเอียดรายด้านได้ดังนี้

ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.57) และท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ด้านความทันต่อเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.53) รองลงมา ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72) และการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ด้านความคุ้มค่าในการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายชื่อ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71) รองลงมา ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและท่านตระหนัก และกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อภิปรายผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรนันท์ สิริไทย (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมพร ชนะสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารหนี้ธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน เป็นผลทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความทันต่อเวลา ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และด้านความคุ้มค่าในการดำเนินการ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรกองสิทธิบัตรและ

กองสิทธิบัตรออกแบบ กรรมทรัพย์สินทางปัญญา มีการตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งผลของงานที่ปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรรมทรัพย์สินทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Certo (2000) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรรมทรัพย์สินทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรรมทรัพย์สินทางปัญญาจะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ บุญเรือง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า บางประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า บางประเด็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการณ์ในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาข้อเสนอแนะดังกล่าว ต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
2. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณ และคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม
3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรทำความเข้าใจร่วมกันภายในหน่วยงานถึงความต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร โดยเปิดโอกาสให้กับบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะถึงปัญหาข้อจำกัด แนวทางการแก้ไข เพื่อเป็นเป้าหมาย และทิศทางการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรสนับสนุน และส่งเสริม ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นสัดส่วน เช่น ส่วนประชุมทั้งภายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน ส่วนต้อนรับผู้มารับบริการ ให้เหมาะสม และเพียงพอ ต่อจำนวนบุคลากรและผู้มาติดต่อ ไม่ให้แออัด เพื่อให้เกิดความสะดวก และความคล่องตัวในการปฏิบัติทำงาน
3. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์ให้มีปริมาณ และคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน การเปลี่ยนหรือทดแทนวัสดุอุปกรณ์ใหม่ทดแทนของเดิมเพื่อให้เกิดคุณภาพของงานที่ดีขึ้น ตลอดจนการกำหนดขอบเขตและขนาดงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรคนและวัสดุอุปกรณ์
4. ควรมีการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลให้ชัดเจน เหมาะสมกับงานที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ

5. ควรมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือผ่อนปรนภาระความรับผิดชอบในบางกรณีของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสมาธิและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

6. ควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ โดยอาจร่วมกับหน่วยงาน กรม กองหรือกระทรวงอื่น ๆ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man in the right job) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ กรมทรัพย์สินทางปัญญา อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ ปรับปรุงองค์กร โดยรวมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและสิทธิผล การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น