

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 79 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 79 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.95 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.18 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.49 มีอายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.56 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.84 มีตำแหน่งพนักงานอัตราจ้าง (บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ) ร้อยละ 55.70

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน 8) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 9) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 10) ด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลา ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลา ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความพึงพอใจในผลงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65, 4.49, 4.29 และ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52, 0.65, 0.71 และ 0.90 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านในการร่วมประชุม หรือในการปรึกษางาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.84, 3.74 และ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56, 0.80, 0.92 และ 0.70 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงานและต่อสังคมส่วนรวม ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65, 4.44, 3.94 และ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57, 0.72, 0.78 และ 0.70 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติ มีลักษณะต้องทำแต่ต้นจนสำเร็จ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ ท่านมีโอกาสได้รับอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 3.93, 3.78 และ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71, 0.89, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.88, 3.72 และ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86, 1.06, 0.86 และ 0.74 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมยุติธรรม เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมยุติธรรม เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.37, 3.36, และ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81, 0.73, 0.62 และ 0.81 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีมมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สถานที่ทำงาน

มีบรรยากาศที่เป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยก หรือหมู่เหล่าโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.12, 3.74 และ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43, 0.33, 0.62 และ 0.72 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเป็นบุคลากรในหน่วยงานทำให้ชีวิตของท่านมีความสุขและมั่นคงในอาชีพ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.08, 3.88 และ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80, 0.83, 0.80 และ 0.73 ตามลำดับ

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สามารถเดินทางไป - กลับได้อย่างสะดวก สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่าน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานท่านมีความสุขในทุกวันที่ได้มาปฏิบัติงานกับหน่วยงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 3.75, 3.73 และ 3.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71, 1.10, 0.83 และ 0.83 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา

บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสั่งการ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาตรงตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ และแนวทาง การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในบริหารงาน และการประเมินโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 3.55, 3.32 และ 3.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76, 0.71, 0.59 และ 0.59 ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า

สมมติฐานบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แบ่งเป็นสมมติฐานย่อย 7 ประการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าเป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าเป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าเป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าเป็นตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 7 บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่าเป็นตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 79 คน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติและเสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงานและต่อสังคม บุคลากรมีขั้นตอนการและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทีและปฏิบัติงานสำเร็จ

ได้อย่างดีบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานมีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีม แม้แต่ผู้บังคับบัญชาที่มีความปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และมีความยั่งยืนของอาชีพที่ปฏิบัติ อีกทั้งมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนในอนาคตและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกและภายใน ผู้บังคับบัญชามีการยกย่องชมเชยต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งหน่วยงานมีการจัดสัมมนาการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอและยังส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพต่อบุคลากร การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ ปรีกษาและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จึงมีความประสงค์เรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการไม่เพียงพอต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดรายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งภายในหน่วยงานมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรได้มีการกั้มเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกและระยะเวลาผ่อนชำระที่นานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงดี ลัทธลาภกุล (2551, หน้า 16) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จงดี ลัทธลาภกุล (2551, หน้า 16) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมากโดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกปัจจัยจูงใจจากภายในในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานการสื่อสารและการประสานงาน และสอดคล้องกับ ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552, หน้า 13) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอนนิเอเรียริง (1964) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอนนิเอเรียริง (1964) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอนนิเอเรียริง (1964) จำกัดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อยพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอส โซซิเอทเออนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกันแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจ การปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กัน ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในหน่วยงาน

1.2 จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการ บริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ หน่วยงานต้องการ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนงาน ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เช่น วางแผนกำลังคน อุปกรณ์การทำงาน การจัดเตรียมยานพาหนะ รวมถึงระบบ รักษาความปลอดภัยการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีการติดตามผลการดำเนินงานและมีการให้คำปรึกษาหารือกันในกลุ่มงาน อาจเป็นรูปแบบของการประชุมเฉพาะกลุ่มงานเพื่อรับทราบข้อมูลปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และมีการหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรใน หน่วยงานควรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างยอมรับความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาหากข้อเสนอแนะมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และเมื่อปัญหานั้นสามารถ แก้ไขได้ด้วยข้อเสนอแนะของตนเองก็จะเกิดความรู้สึภาคภูมิใจ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หน่วยงานควรมีแนวทางและนโยบายการวางแผนที่ ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย รางวัล หรือใบประกาศ ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแล้วนำไปสู่การพัฒนาให้ดีขึ้นและ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี อยากรมาทำงานทุกวัน โดยหน่วยงานต้องพยายามชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานและ มีความทุ่มเทกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนด นโยบายความสำคัญกับทุกตำแหน่งงาน เช่น บุคลากรใดไม่เคยสาย ไม่เคยลา และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างยอดเยี่ยมที่สุดจะได้เป็นบุคลากรดีเด่นประจำปี เป็นต้น

4) ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดผลการดำเนินงานที่ได้เป็นหลัก ให้บุคลากรได้มีโอกาสคิด ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานร่วมกัน การประสานงานกับกลุ่มงานต่างๆ จากนั้นผู้บังคับบัญชาจึงทำการ ประเมินผลการดำเนินงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามที่สั่งการและทันตามกำหนดเวลาหรือไม่ อย่างไรถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามทีผู้บังคับบัญชา ย่อมแสดงว่าบุคลากรสามารถ ดำเนินงานได้เป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานควรมีการจัดสัมมนา หรือ การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ความรู้ความสามารถ และเป็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยให้บุคลากรทำผลงานเพื่อนำไปปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาอาจมีการจัดสวัสดิการภายใน หน่วยงานนอกเหนือจากที่มีอยู่แล้ว เช่น การให้กู้ยืมเงินได้คนละไม่เกิน 30,000 บาท ในอัตรา ดอกเบี้ยที่ถูกสามารถผ่อนชำระได้ หรือจัดสวัสดิการรถรับส่งบุคลากร เพื่อสามารถเดินทางต่อไปได้ และการจัดสวัสดิการบ้านพักหรือที่อยู่อาศัยแก่ผู้ใต้บัญชาที่มีที่พักอยู่ต่างจังหวัดและไม่สะดวกจะ เดินทางไป-กลับจากบ้านพักมาปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้ เป็นต้น

7) ความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ควรการจัดกิจกรรมโครงการภายในหน่วยงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน เช่น วันปีใหม่ วันพ่อ วันแม่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานได้มีโอกาสรู้จักกันมากกว่าการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน และยังส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นไปได้ด้วยดี

8) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน่วยงานภาครัฐย่อมมีความมั่นคงอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ความยั่งยืนของ อาชีพที่ปฏิบัติ และการมีโอกาที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนใน อนาคต

9) สภาพการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี และควรบริหารจัดการ เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดเหตุการณ์ใดก็ตาม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึก ปลอดภัย และควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

10) การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการปฏิบัติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรโอนอ่อนไปทางใดทางหนึ่ง ควรให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ควรฟังความข้างเดียว และมีความเข้าใจรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีคำแนะนำ คำปรึกษา การให้แนวทางการแก้ไขถึงปัญหา และวิธีการปฏิบัติที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทุกปัจจัยมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฉะนั้นหน่วยงานควรมีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความโปร่งใส ชัดเจน รวมถึงการอบรมเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง ทุกกลุ่มงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภารกิจ อันเป็นผลที่ดีต่อหน่วยงานทั้งสิ้น โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้มากที่สุด อีกทั้งยังต้องมองในเรื่องของสวัสดิการอื่นๆ ที่ทางหน่วยงานให้กับบุคลากร นอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ ควรมีการสำรวจตรวจสอบอยู่เสมอว่า สวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของบุคลากรก็สามารถพัฒนาส่งเสริมต่อไป เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถนำไปพัฒนาให้หน่วยงานต่อไป