

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละแผนก การต่าง ๆ ในแขวงบอลิคำไซ จำนวน 3 แผนก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.92 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.77 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 83.08 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.72 มีระยะเวลาการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 47.18 มีระดับเงินเดือน 1,625,001-2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 49.74 และมีตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 54.36

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.01$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.99$)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$)

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ลักษณะของอาชีพ โดยเพศชาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเพศหญิง

5.2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ ได้แก่ ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เชื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคนได้ความเป็นธรรมไม่เสือกปฏิบัติ ควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม

7. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 3) ด้านการเจริญเติบโต โดยแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปผลได้ดังนี้

7.1 ด้านค่าตอบแทนได้แก่ หน่วยงานรัฐบาล ในส่วนกลาง ควรจะมีการกำหนดนโยบาย ปรับเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งค่าตอบแทนนอกเวลา ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนต้องดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน

7.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานแต่ละหน่วยงาน ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในการทงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ควรมีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และในการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

7.3 ด้านการเจริญเติบโต ได้แก่ ควรกำหนดเกณฑ์การเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องประกอบด้วยความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม คือเป็นคนเก่งและคนดีด้วย และควรสร้างโอกาสในการหมุนงานเพื่อให้มีความรอบรู้งานขององค์กร ต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และการศึกษาดูด้วยตนเอง และจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และเท่าเทียมกัน รวมทั้งจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ($\bar{X} = 4.01$) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ($\bar{X} = 3.99$) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความรักใคร่สามัคคีกัน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีอิสระในหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานต้องมีความเชื่อใจ ไว้วางใจได้ และทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่จัดไว้มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานมีสายการบังคับบัญชา

ที่ชัดเจน และบุคลากรมีความพึงพอใจมากต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแล ช่วยเหลือ เมื่อเกิด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา คงสืบ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต แก้วทึง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษ แห่งประเทศไทย ฝ่ายควบคุมจราจร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำจัน ลอวันไซ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการดำเนินงาน ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีปัจจัยจูงใจในการดำเนินงาน ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และส่วนปัจจัยค้ำจุน ในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร ไชยสลิ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคนเบอร์จีโอ

เทคนิคไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการได้รับยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยยอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านลักษณะการบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล ศิริพงษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 มี 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิดภูมิ อุ่หนอก (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคพื้น การขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ จากแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท การบินกรุงเทพ บริการภาคพื้น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษษา เฟื่องประยูร (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทน์หอม (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก ฤทธิ์บัว (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรภาค 6 ผลจากการศึกษาพบว่า เพศของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อายุของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เฟื่องประยูร (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ สถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ จันทน์หอม (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาภณี แสงฝ้าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ หน่วยงานรัฐบาล ในส่วนกลาง ควรจะมีการกำหนดนโยบาย ปรับเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ต้องดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน หน่วยงานแต่ละหน่วยงานควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในการงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และในการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ควรกำหนดเกณฑ์การเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน รวมทั้งจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานควรรีกระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนาร์ตน์ สัมชาลี (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสถียร จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการวิจัยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รongลงมา คือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุณ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้พนักงาน

หรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ ด้านค่าตอบแทน โดยการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีระบบการประเมินที่ชัดเจน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ต้องดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน

1.2 หน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดความชำนาญ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ละหน่วยงานควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา ควรมีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น และประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

1.3 หน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

ด้านการเจริญเติบโต โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตามระบบคุณธรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และการศึกษาดูด้วยตนเอง และจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย

2.2 ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง รายได้ สวัสดิการที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว