

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จำนวน 300 คน จากสายวิชาการ และสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ส่วนมากปฏิบัติงานสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีค่าตอบแทนต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 45 คน เนื่องจากการสำรวจเก็บข้อมูลจากคณะ วิทยาลัย ที่อยู่ไกลทางจดหมายจึงทำให้จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนตอบแบบสอบถามมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{x} = 3.80$) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.94$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้อย่างลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.89$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ($\bar{x} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.87$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ($\bar{x} = 3.45$) ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านปริมาณงานความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือ ทำงานเสร็จ

ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.09$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีโดยไม่มีปัญหา ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ท่านกับเพื่อนสามารถช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{x} = 3.67$) ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกันได้ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล มีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.74$) และท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.67$) และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.54$) ตามลำดับ

4.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.59$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ($\bar{x} = 3.39$) ตามลำดับ

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงาน ($\bar{x} = 4.35$) และท่านคิดว่าองค์กรมีโอกาสเจริญเติบโตขึ้น ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพยายามกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลที่จะได้รับ

1. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ ($\bar{x} = 3.52$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ

1.1 ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานที่มีความยากและสำคัญ ($\bar{x} = 4.23$) และท่านใช้ความพยายามในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

1.2 ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับคำชมในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาคือ ท่านคาดหวังในคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพของท่าน ($\bar{x} = 3.51$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคาดหวังกับงานที่ท่านปฏิบัติมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 3.48$) ตามลำดับ

1.3 ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งเมื่อท่านทำงานที่มีความยากและสำคัญ ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมาคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ($\bar{x} = 3.38$) และท่านคาดหวังที่จะได้รับการเพิ่มเงินเดือนเมื่อท่านทำงานที่ยากและสำคัญ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

1. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงจากค่าสูงไปหาต่ำ พบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .665$)
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .586$)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .455$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าของตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .70 จึงไม่เกิดปัญหาที่ทำให้เกิดการละเมิด ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2. ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพล ต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .707 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .302) โดยตัวแปรอิสระนี้มีอำนาจพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงอิทธิพลของระดับ ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมได้ร้อยละ 49.7 ($R^{2Adj} = .497$) และเกิดจากตัวอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ร้อยละ 50.3 จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .370 + .389 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .302 (X_1)$$

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

5.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.1.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5.1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเท่าที่สามารถจะทำได้ และอธิบายให้เข้าใจ ในนโยบายเพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจและไม่สับสนในการทำงาน

5.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

5.2.1 ควรสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตนเองที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

5.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะในงาน และความสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน

5.2.3 ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5.2.4 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{x} = 3.80$) และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.79$) แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษานี้บ่งชี้ว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยนครพนม เนื่องจากการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยช่วยให้คนตีความความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนมั่นใจได้ว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรในทุกระยะ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550, บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพยายามกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ ($\bar{x} = 3.52$)

และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.46$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีความพยายามกับการปฏิบัติงานสูงเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับก่อนเป็นอันดับแรก แต่บุคลากรจะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดเป็นอันดับแรก และลดปัญหาในการปฏิบัติให้เกิดน้อยที่สุด ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิรินทร์ ทวีศรี (2554, หน้า 122) เรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการมอบหมายงาน ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.97$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 3.96$) และด้านสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภสร อินสมตัว และภัครดา ฉายอรุณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.504$, S.D. = .446) 2) ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.551$, S.D. = .493)

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .707 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .302) และองค์ประกอบดังกล่าวยังส่งผลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมได้ร้อยละ 49.7 ($R^{2Adj} = .497$) และเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ร้อยละ 50.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมี

ทัศนคติและให้ความสำคัญสูงสุดต่อความมุ่งมั่นและต้องการจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ชยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555, บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัททอส่งปิโตรเลียมจำกัด (แทปไลน์) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิง บวกในระดับมากกับความคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัททอส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมากที่สุด คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช รัตนกุล และสุมาลี แสงสว่าง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังด้านบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด และมีสภาพความเป็นจริงในการบริหารงาน สอดคล้องกับความคาดหวังมากที่สุดเช่นกัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างระหว่างความ คาดหวังกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารงาน (GAP) มากที่สุด คือ ด้านระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำหรับผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงสุด และเหตุผลที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ความพึงพอใจใน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งความคาดหวังของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จมากที่สุด และกำหนดขอบเขตงานให้มีความน่าสนใจหรือท้าทายมากขึ้น เพื่อให้เกิดการสร้างควมกระตือรือร้นในการทำงาน

2. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเน้นเรื่องการรับฟังข้อเสนอแนะของกันและกันในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจในด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมหาวิทยาลัยจะต้องมีแนวทางขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานที่มีความมั่นคงและมีโอกาสเจริญเติบโตขึ้น

4. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมองค์กรทางปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเน้นเรื่องการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดและรู้สึกภูมิใจในผลความสำเร็จของผลงาน

5. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือการเพิ่มเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อใ้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะมีความยากและลำบากเพียงใด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจและระดับความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมกับสถาบันอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อนำมาพัฒนา งานวิจัย

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจและความคาดหวังตามคุณลักษณะส่วนบุคคลว่ามีความแตกต่างอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงานบุคคลต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใดที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม