

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยการจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 392 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม (กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 27 กันยายน 2553) ได้แก่

- | | | | | |
|-----|--------------------|-------|-----|----|
| 1.1 | ข้าราชการ | จำนวน | 10 | คน |
| 1.2 | ลูกจ้างประจำ | จำนวน | 50 | คน |
| 1.3 | พนักงานมหาวิทยาลัย | จำนวน | 71 | คน |
| 1.4 | พนักงานราชการ | จำนวน | 13 | คน |
| 1.5 | พนักงานตามสัญญา | จำนวน | 248 | คน |

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 198 คน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane Taro, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ปลายปิดและปลายเปิด
2. ส่วนประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมีส่วนประกอบ ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test (Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 64.14 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.21 รองลงมาจบการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.71 และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.08 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ 63.13 รองลงมาพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 18.18 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.63 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 3.54 และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 2.52

2. ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

4.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกรวดเร็วกว่านี้

4.3 สัญญาจ้างควรใช้ระยะยาว

4.4 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบอาจเป็นเพราะว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ
2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
3. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา
4. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัดของตน
5. ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม เอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
6. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นไปด้วยดี ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
9. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม งานที่ทําปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

11. ผู้บังคับบัญชานุเคราะห์สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม มีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับศรีรัตน์ บุญอุริยะ (2538 : 65) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำผล ปรากฏว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านคือ ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสตร์ (2546 : 52) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับ มาก สอดคล้องกับวิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ การสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และพบว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกันและพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน จังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับสุภาพ กันธิมา (2550 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผล การศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับกนกพร แสงไกร (2553 : 57) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับตันติมา ค้วงโยธา (2540 : 45) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาล วิชาชีพ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับสายฝน สกุลเจริญ (2540 : 52) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลปรากฏว่า แรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และแผน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับพรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543 : 48) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับโศกิตา เฟื่องทอง (2545 : 23) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจในระดับมากและให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการการทำงานในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับจิรวัดน์ เขียวเหลือง (2546 : 58) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ กำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับ สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยด้านองค์กร ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 68) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของ บุคลากรมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 จำแนกตาม เพศ ไม่แตกต่าง แต่ระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยที่พบอาจเป็นเพราะว่า

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยนครพนมไม่มีระเบียบกำหนดว่าเป็นงาน ของเพศชาย หรือเพศหญิง โดยเฉพาะ เพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานในลักษณะ เดียวกันได้

2. การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจไม่ได้แบ่งว่าเป็นสวัสดิการเฉพาะเพศใด เพศหนึ่ง แต่สามารถได้รับเท่าเทียมกันทั้ง หญิงและชาย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสตร์ (2546 : 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงาน บ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบกับ

แรงจูงใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : 34) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ วัลลภ บุญริ้ว (2546 : 33) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง

3. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำจะได้รับแรงจูงใจด้านเงินเดือนต่ำกว่าบุคลากรที่ถูกแต่งตั้งจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วัลลภ บุญริ้ว (2546 : 33) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยระดับตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิเชียร ศรีพุกภัย (2546 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด โทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณวุฒิแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่มีความแตกต่าง ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 68) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสตร์ (2546 : 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสายฝน สกุลเจริญ (2540 : 52) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และแผน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกล่าวคือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งประเภทของบุคลากรดังกล่าวได้รับเงินเดือนค่าครองชีพ สวัสดิการด้านที่พักแตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับตันติมา ค้วง โยธา (2540 : 45) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสตร์ (2546 : 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ด้านความมั่นคงในงานรวมถึงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับพระมหาปริดี สีหาวัตร (2548 : 51) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ผลปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงานและสถานภาพในการทำงาน เมื่อจำแนกตามสถานะและวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 68) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ สายฝน สกฤตเจริญ (2540 : 52) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และแผน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมจำแนกตาม เพศ จึงปรากฏ ไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 บุคลากรสายสนับสนุนควรปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจากที่มีคุณภาพอยู่แล้ว
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น
- 1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสสนับสนุนที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
- 1.4 ควรมอบหมายให้บุคลากรสายสนับสนุนมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 1.5 ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่
- 1.6 ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

1.7 ผู้บังคับบัญชาควรสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ

1.8 เพื่อนร่วมงานสายสนับสนุนควรมีความจริงใจต่อกัน

1.9 ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดห้องทำงานให้บุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นสัดส่วน

1.10 ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเกี่ยวกับเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.11 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น

1.12 บุคลากรสายสนับสนุนควรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

1.13 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น บ้านพักค่า รักษาพยาบาล

1.14 ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงิน โบนัส ประจำปี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้
 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่