

# แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## Work Motivation of Personnel, Department of Labor

### Protection and Welfare

นิติมา ศรีจำปี<sup>1</sup> อาจารย์ ดร.สุรภา ไถบ้านกวย<sup>2</sup>

Nitima Srijumpee<sup>1</sup> Surapa Taibanguay, Ph.D 2

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือวิธีแบบเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test สถิติ F-test (ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ และ (2) ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านแตกต่างกัน

## ABSTRACT

Independent study on Personnel incentives of the Department of Labor Protection and Welfare Objective (1) to study the level of work incentive of the Department of Labor Protection and Welfare personnel (2) to study the difference between personal factors and motivation. In the performance of personnel, Department of Labor Protection and Welfare The sample population was personnel from the Department of Labor Protection and Welfare. The sample consisted of 400 people. The sample was randomized. Is a specific method, namely government officials, Department of Labor Protection and Welfare The research tool used an online questionnaire. Data analyzed by statistical methods. With the program The descriptive statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics including t-test, F-test (ANOVA), Least Significant Difference (LSD) method.

The study found that Most of the respondents were female, 230 people, 57.50 percent, aged 25-35 years, 182 people, or 45.50 percent, with a bachelor's degree, 271 people, or 67.80 percent, operational level of 236 people, representing 100 percent. 59.00% and service life less than 5 years of 207 people, accounting for 51.70%. The research found that (1) the results of the study on the level of opinions on the motivation for the performance of personnel from Department of Labor Protection and Welfare. It was found that the overall level was at a high level ( $\bar{X} = 3.84$ ). When considered individually, it was found that the success of work was at a high level ( $\bar{X} = 4.06$ ). The interpersonal relationship was at a high level ( $\bar{X} = 4.00$ ) in the nature of work performed high level ( $\bar{X} = 3.99$ ). The action of supervising a high level ( $\bar{X} = 3.94$ ). The responsibility a high level ( $\bar{X} = 3.93$ ). It acceptance at a high level ( $\bar{X} = 3.83$ ). Policy and administration were at a high level ( $\bar{X} = 3.80$ ). Working condition at high level ( $\bar{X} = 3.73$ ), job progress was at high level ( $\bar{X} = 3.64$ ) and salary and welfare were at high level ( $\bar{X} = 3.52$ ), respectively, and (2) performance. Studying the differences between personal factors and the motivation for work of personnel, Department of Labor Protection and Welfare found that the gender personal factors were different, there was no different motivation to perform in all aspects. Except for interpersonal relationships policy and administration and the working conditions differ. As for age personal factors Education level, position level and service age Different people have different motives to perform in every area.

Keywords: Motivation

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลทำงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม รวมทั้งยังช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือลี้ภัย การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจหลักในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจงานจำนวนมากขึ้นในทุกปี การปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การรับคำสั่งต้องใช้ความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน ตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ไว้กับกรมฯ ให้ได้นานที่สุด และดึงศักยภาพในตัวของแต่ละบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## นียมศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ รวมทั้งผลงานที่สำเร็จเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านความคิดเห็น การแสดงออกต่างๆ ความสำเร็จในงาน เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม

ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ ทำทาย

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน และการบริหารงานของหน่วยงาน

ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิภายในหน่วยงาน เป็นต้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองของผู้บังคับบัญชา หรือความยุติธรรมในการบริหารงานในหน่วยงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมาจากการบูรณาการกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัจจุบันมีจำนวน 1,998 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) โดยใช้สูตรคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

### ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 จนถึง มกราคม พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 4 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ทฤษฎีการจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg)

John Wiley & Sons Inc (1959, p.44-50) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (motivation-hygiene theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) เป็นต้น

สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factors) ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานจึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น
  - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ และการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (word itself) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ น่าสนใจ หลากหลาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ท้าทายความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานจากการอบรม สัมมนา คุงาน หรือศึกษาต่อ

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ คุงานหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) เป็นองค์ประกอบด้านสุขอนามัย ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีและจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนและความเห็นด้วยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.3 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน (เช่น แสง เสียง อากาศ ฯลฯ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน) และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน รวมถึงสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามความเหมาะสมและเข้าใจกัน

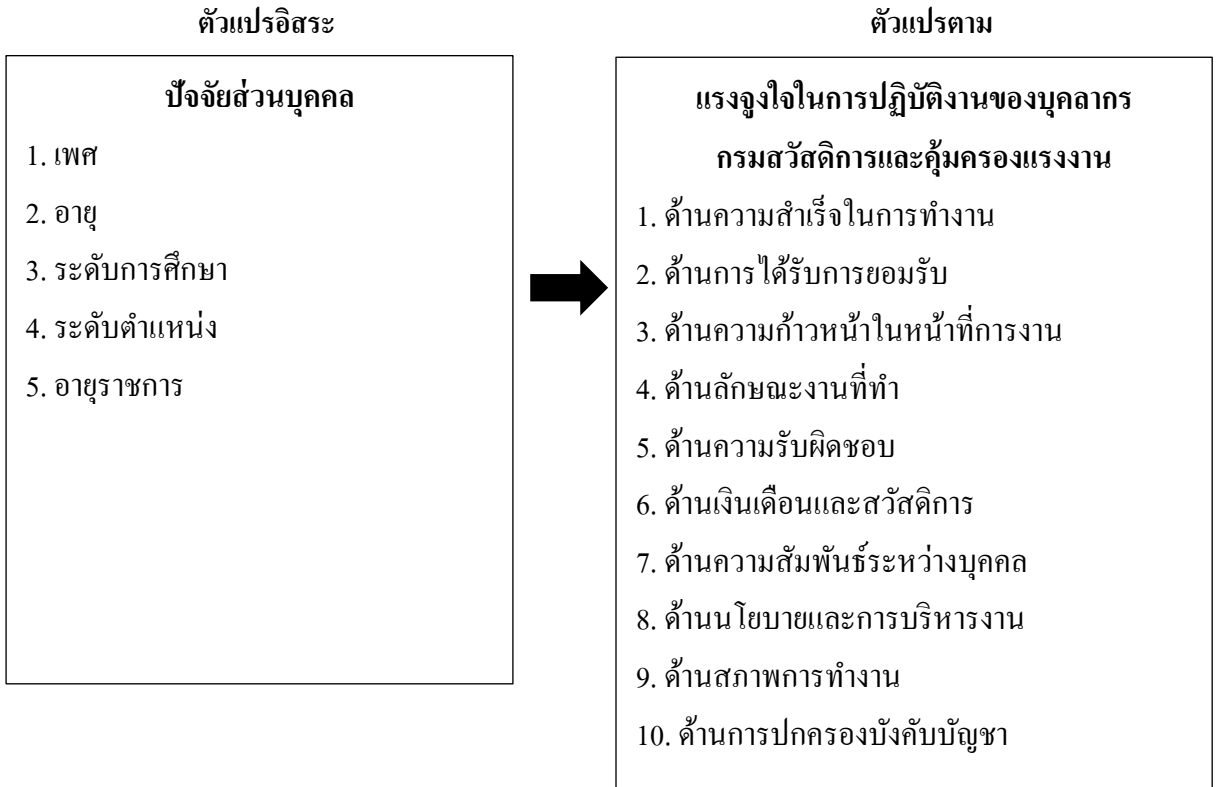
2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้สึกใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเรื่องส่วนตัว และสมาชิกในครอบครัว เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

2.6 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.7 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีอีกทั้งยังได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างจากอาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบ

2.8 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นองค์กรที่มั่นคงสามารถ เป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยเลือกทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive Sampling) เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผ่านการกระจายแบบสอบถามแบบออนไลน์ (online questionnaire) การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 1,998 คน เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์และความถูกต้อง และใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลื่อนได้ที่ 0.05

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (closed end) มีคำตอบหลายตัวเลือก (multiple choice) และสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท

### 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) พิจารณาจากค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามนี้ได้ 0.82 และการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ได้เท่ากับ 0.94

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ สถิติ T-test สถิติ F-test (ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการดำรงตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันทุกด้าน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุราชการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญบา เจริญ (2556) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด เช่นเดียวกัน

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ การได้ใช้ความรู้เฉพาะตนในการ

ปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากการทำงานเป็นทีม ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพในตัวเอง งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถ และงานที่ปฏิบัติได้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน และอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านที่น้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการจัดการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน ตามระดับความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
2. ควรจัดให้มีการแนะนำ ให้ความเข้าใจด้านการทำงาน ทำแผนงาน และเป้าหมายของการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ และกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้ชัดเจน เพื่อความก้าวหน้าของตนเองในอนาคต
3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น กรมอื่นที่อยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน และส่วนราชการอื่น ๆ
2. ใช้รูปแบบอื่นในการศึกษา เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี การศึกษาเชิงคุณภาพ และการศึกษาวิธีการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- วิกิพีเดีย. (2563) *ประเภทแรงจูงใจ*. ค้นเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- บุษบา เชิดชู. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). *เทคนิคจูงใจ*. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรีนติ้ง
- John Wiley & Sons (1959). *The motivation to work*. New York
- Harrington Emerson. (1912). *The twelve principles of efficiency*. New York, *Engineering magazine*: สืบค้น จาก [https://en.wikiquote.org/wiki/Harrington\\_Emerson](https://en.wikiquote.org/wiki/Harrington_Emerson)
- NovaBizz. (2563). *แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation*. ค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G. & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> ed. USA: John Wiley & Sons.