



Received: 12 April 2023

Revised: 28 June 2023

Accepted: 4 July 2023

THE MOTIVATION THAT AFFECTS THE OPERATIONAL LEVEL EMPLOYEE'S PERFORMANCE, DEPARTMENT OF EMPLOYMENT, MINISTRY OF LABOUR

Aumporn PUNYA¹, Anongwan THEPSUTHIN¹, Thanaporn KRONGSTIPUNYA¹, Adul LAOHAPOL¹ and Melisa MAHAPOL¹

¹ Bangkok Thonburi University, Thailand; aumporn@bkkthon.ac.th (A. P.); anongwan@bkkthon.ac.th (A. T.); thanaporn@bkkthon.ac.th (T. K.); adul@bkkthon.ac.th (A. L.); malisa@bkkthon.ac.th (M. M.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN Sripatum University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- | | |
|---|--|
| 1) Assistant Professor Dr.Sukrita RAKSUDJARIT | Yala Rajabhat University, Thailand |
| 2) Dr.Kritsada THEERAKOSONPHONG | Silpakorn University, Thailand |
| 3) Dr.Onuma SUPHATTANAKUL | Rajamangala University of Technology Srivijaya, Thailand |

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the motivation that affects the operational level employee's performance, Department of Employment, Ministry of Labour and 2) to compare the Motivation that affects the operational level employee's performance divided by personal characteristics. The sample was the operation officer of Department of Employment, Ministry of Labour, 105 persons. The data were then analyzed by using descriptive statistics comprising of frequencies, percentage, means, and standard deviations. In addition, t-test and F-test were applied to the difference testing, and the comparison of pairs of means was conducted using the Least Square Difference. The result found that the overall personal opinions towards motivation that affects the operational level employee's performance was at a high level. The differences of personal characteristics including gender, age, education, and work experience resulted in differences of the level of the motivation that affects the operational level employee's performance at the significant level of 0.05.

Keywords: Motivation, Performance, Operational Level Employee

Citation Information: Punya, A., Thepsuthin, A., Krongstipunya, T., Laohapol, A., & Mahapol, M. (2023). The Motivation that Affects the Operational Level Employee's Performance, Department of Employment, Ministry of Labour. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 296-305. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.27>

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

อัมพร ปัญญา¹, อนงค์วรรณ เทพสุทิน¹, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา¹, อดุลย์ เลหาพล¹ และ เมลิสสา มหาพล¹

1 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; aumporn@bkkthon.ac.th (อัมพร); anongwan@bkkthon.ac.th (อนงค์วรรณ); thanaporn@bkkthon.ac.th (ธนาภรณ์); adul@bkkthon.ac.th (อดุลย์); malisa@bkkthon.ac.th (เมลิสสา)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกฤษฎา รักสุจริต | มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา |
| 2) อาจารย์ ดร.กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3) อาจารย์ ดร.อรอุมา สุพัฒกุล | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 105 ตัวอย่าง สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-Test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่วิธีการทดสอบ Least Significant Difference ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลการอ้างอิง: อัมพร ปัญญา, อนงค์วรรณ เทพสุทิน, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา, อดุลย์ เลหาพล และ เมลิสสา มหาพล. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 296-305. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.27>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับให้คำปรึกษา ส่งเสริมและให้บริการแนะแนวอาชีพตามความถนัดให้แก่ประชาชน มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งยังมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลทั่วไป ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่า กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการช่วยลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงานโดยให้บริการกับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผลงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในท้ายที่สุดก็เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพสูงและเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยเหตุนี้ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างถูกวิธี แต่เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องศึกษาความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรว่า บุคคลนั้นมีความต้องการหรือมีความพอใจสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน และจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือความพอใจนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุดตรงตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานก็มีความสุขและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานของบุคคลแต่ละองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะกระตุ้นและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร รวมถึงพัฒนาศักยภาพของตัวพนักงานเอง เพื่อความเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ กล่าวว่าการที่จะรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปิยธิดา กวินภัทรเวช, 2557; Thanajirachot, Chinuntdej & Nami, 2019)

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg et al. (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ โดยการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อสอบถามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และที่มีใช่เป็นตัวจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

(motivation) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ (satisfier) ส่วนปัจจัยที่มีใช้ตัวจูงใจ (hygiene factor) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจ (dissatisfies)

ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งนั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work-itself) คือ งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ลงมือกระทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความรู้สึกต่อการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) ได้แก่

1) เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (inter personal relations with superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3) สถานภาพของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

4) นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5) สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ หรือเครื่องมือต่างๆ

6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

7) ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

9) การมีโอกาสดังกล่าวในอนาคต (possibility of growth) คือ การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังมาถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

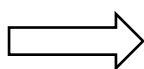
องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา คือ คนเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้ต่อเดือน
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- 1) ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะในการทำงาน
- 4) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 5) ด้านการบังคับบัญชา
- 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 7) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าจ้างและผลตอบแทน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีเพศหญิง ร้อยละ 67.62 มากกว่า เพศชาย ร้อยละ 32.38 ส่วนใหญ่ อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 58.10 รองลงมา อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 37.14 ศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.48 รองลงมา ปริญญาโท ร้อยละ 44.76 มีด้านประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 40.95 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี มีอัตราเงินเดือน 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 68.57 รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 19.05 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 ในรายด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

โดยสูงสุด คือ ด้านลักษณะในการทำงาน รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการ จัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	SD.	แปลค่า	อันดับ
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน				
ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.46	มาก	5
ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	0.49	มาก	2
ด้านลักษณะในการทำงาน	4.12	0.49	มาก	1
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.58	มาก	6
ด้านการบังคับบัญชา	3.89	0.64	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	0.55	มาก	3
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.50	0.64	มาก	7
ภาพรวม	3.83	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	SD.	t.	Sig.
ภาพรวม	ชาย	34	3.60	0.50	-3.854	0.000*
	หญิง	71	3.95	0.26		
	รวม	105	3.83	0.39		

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อแจกแจงเป็นรายคู่พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านอายุ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม สูงกว่า กลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 45 ปี และ 2) พนักงานอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม สูงกว่า กลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 45 ปี ด้านระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ด้านประสบการณ์ทำงานมีค่าเฉลี่ยแตกต่างจำนวน 1 คู่ พนักงานประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 5-10 ปี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

จำนวน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี แต่ด้านอัตราเงินเดือน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.610	2.0	0.805	5.867	0.004*
	ภายในกลุ่ม	13.992	102.0	0.137		
	รวม	15.601	104.0			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.989	2.0	3.495	41.391	0.000*
	ภายในกลุ่ม	8.612	102.0	0.084		
	รวม	15.601	104.0			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.081	3.0	1.694	16.260	0.000*
	ภายในกลุ่ม	10.520	101.0	0.104		
	รวม	15.601	104.0			
อัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.267	3.0	0.089	0.587	0.625
	ภายในกลุ่ม	15.334	101.0	0.152		
	รวม	15.601	104.0			

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน โดยผลงานวิจัยพบว่า พนักงานเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย ด้านอายุ พบว่า พนักงานอายุ 25-35 ปี และอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า กลุ่มพนักงานอายุมากกว่า 45 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1996) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับปริญญาโท และด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า กลุ่มพนักงานประสบการณ์ทำงาน จำนวน 5-10 ปี จำนวน 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล หุ่มเทร่างกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคลากรต่อองค์กรที่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dersal (1968, อ้างใน สิริรักษ์ วรณะพินทุ, 2548) และ พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยสูงสุดด้านลักษณะในการทำงาน รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory (อ้างใน วิภาส ทองสุทธิ, 2552) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยผลงานวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจสูงสุดปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นการทำงานที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจสูงสุด รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับองค์กร ด้านลักษณะในการทำงาน มีแรงจูงใจสูงสุดหากปฏิบัติงานเสร็จไม่ทันตามกำหนดท่านยินดีทำงานนอกเวลา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ลงมือกระทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเองซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจสูงสุดความชัดเจนของนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นการจัดการและการบริหารองค์การเป็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นปัจจัยค่าจูงขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจสูงสุดสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจสูงสุดในความเป็นกันเองระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีแรงจูงใจสูงสุดจำนวนวันหยุดและวันลาพักผ่อน ประจำปีมีความเหมาะสม ซึ่งผลวิเคราะห์นั้นมีสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg (วิราวรรณ ชูจันทร์, 2552) ที่กล่าวว่า ให้ฝ่ายบริหารต้องจัดเตรียมปัจจัยอย่างมาเพื่อให้บุคคลอย่างพอเพียงในค่าตอบแทนและความมั่นคงจะต้องเหมาะสม เงื่อนไขในการทำงานต้องมีความปลอดภัย เทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับและชอบเพื่อเป็นการประกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ จากนั้นจึงจะสร้างปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) จากผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้งคำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย ควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการมอบหมายงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- 2) จากผลงานวิจัยพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดด้านลักษณะในการทำงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับนโยบายและลักษณะการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีระบบควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ให้โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ควรกำหนดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ควรทำความเข้าใจกับพนักงานให้ชัดเจนถึงแนวนโยบายที่จะดำเนินการและให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวนโยบายขององค์การด้วย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย ตลอดจนควรมีการมอบหมายหน้าที่การงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนควรมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 3) จากผลงานวิจัยพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการจัดการด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานพนักงานให้เหมาะสมควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนในแต่ละปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ที่พนักงานควรจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในแต่ละแผนก หรือเปรียบเทียบลักษณะงาน หรือตำแหน่งงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่า มีความแตกต่างในลักษณะใด เพื่อผลการศึกษายกใช้เป็นประโยชน์ในการจัดการและวางแผนด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อพนักงานในครั้งต่อไป และควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อผลการศึกษายกใช้เป็นแนวพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(1), 261-282.
- พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อินทภาส.
- วิราวรรณ ชูจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. การค้นคว้า อิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (1996). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.
- Thanajirachot, P., Chinuntdej, N., & Nami, M. (2019). The Effects of Driving Factors on Safety Culture, Knowledge, Motivation and Performance of Employees in the Oil Refining Industry in Thailand. *Asian Administration and Management Review*, 2(2), 247-256.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).