

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์¹

Motivation that affects work efficiency of labor inspectors Department of Labor Protection
and Welfare in Nakhon Chai Burin District

อนุกุล กัณราช²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษา
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ในเขตนครชัยบุรีนทร์ จำนวน 38 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples T-Test
ใช้ One-Way ANOVA และวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์
แตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้าน
การได้รับการยอมรับ มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ แตกต่างกัน และผลการทดสอบ
สมมติฐานปัจจัยค่าจูนพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านตำแหน่งงาน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์
แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, เขตนครชัยบุรีนทร์, พนักงานตรวจแรงงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการ
เฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research the objectives are 1) to study the level of motivation in work performance 2) to study the level of efficiency in work performance 3) to study the motivation relationship with efficiency in work by using a specific sampling method from employees. Labor inspector, Department of Labor Protection and Welfare in Nakhon Chai Burin District, totaling 38 people. It is quantitative research. The tools used in the research are frequency, percentage, average. and standard deviation Hypothesis testing uses the Independent Samples T-Test statistic, One - Way ANOVA and multiple linear regression analysis.

The research results found that Personal factors of gender There are different levels of motivation that affect the performance of labor inspectors. The Department of Labor Protection and Welfare in Nakhon Chai Burin District was different. The results of the test of the motivation factor hypothesis found that Responsibility motivating factors and being accepted There are different levels of motivation that affect the work efficiency of employees of the Department of Labor Protection and Welfare in Nakhon Chai Burin District, and the results of the test of the supporting factors hypothesis found that the supporting factors in the job position There is a level of motivation that affects work efficiency. of labor inspectors The Department of Labor Protection and Welfare in Nakhon Chai Burin District is different and therefore accepts the research hypothesis.

Keywords : work efficiency, motivation, Nakhon Chai Burin District, labor inspector

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจงานหลายด้านและมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานหลายฉบับ แต่พนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับบัตรพนักงานตรวจแรงงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 5 ลงวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2561 มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ และพนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติงาน โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญในด้านกฎหมายเป็นอย่างสูงรวมถึงต้องมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ยากและบางครั้งต้องอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้ลูกจ้างทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองและได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายชาติ บทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ปฏิบัติงานตามภารกิจในแต่ละโครงการกิจกรรมมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการออกตรวจแรงงานและ

ตรวจความปลอดภัยในการทำงานตามเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ และในการออกตรวจไม่มีเบี่ยงเบนให้ จึงทำให้พนักงานตรวจแรงงานมีการ โอนย้ายและลาออกเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ภาระงาน ที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานตรวจแรงงานผู้ปฏิบัติงาน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการพัฒนาระบบงานกองการเจ้าหน้าที่ในการ เลือกลงใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม ต่อความต้องการของพนักงานตรวจแรงงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์

คำถามการวิจัย

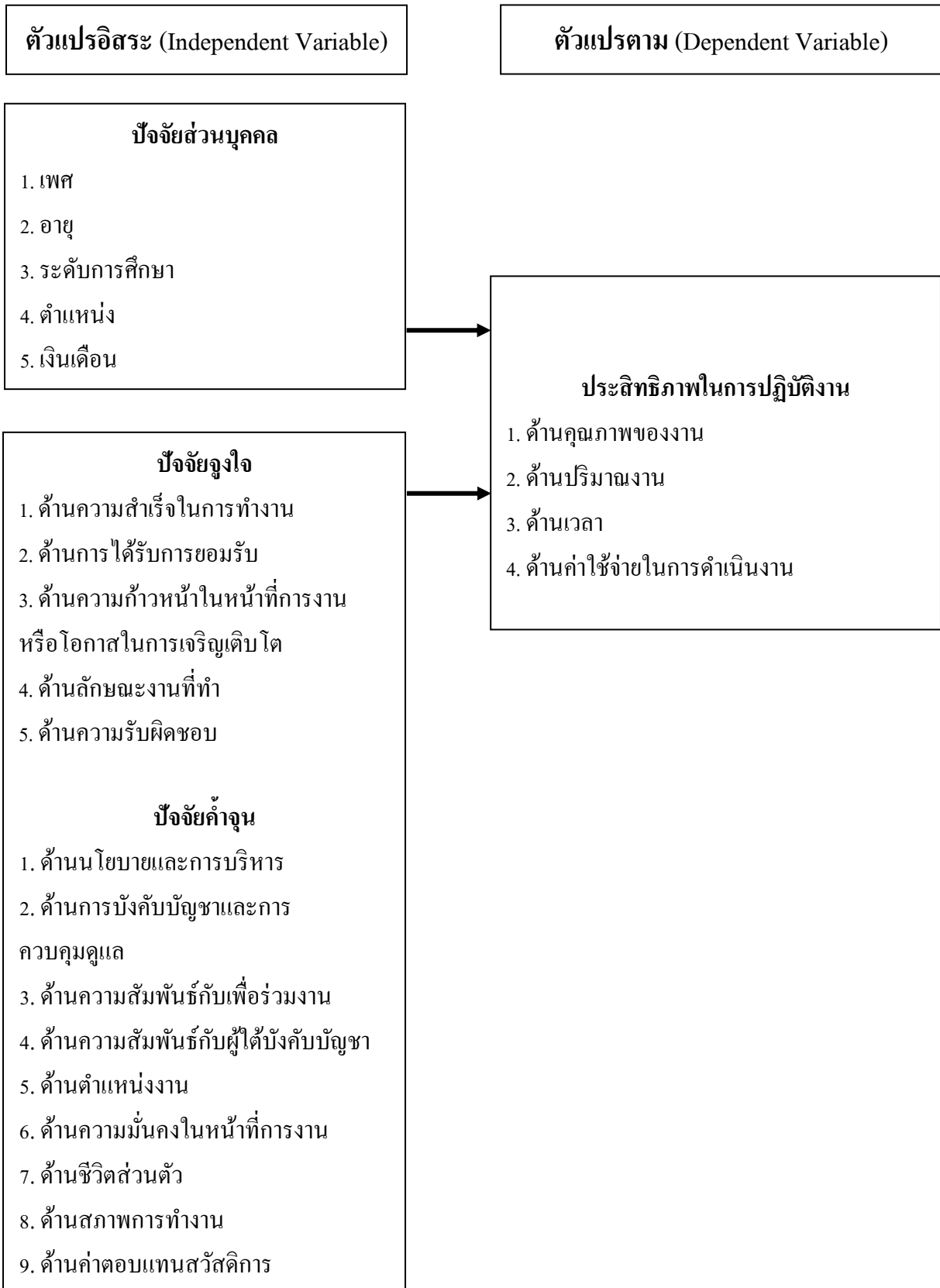
1. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์หรือไม่อย่างไร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากหนังสือ บทความ เอกสาร ทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และ ข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านอินเทอร์เน็ต

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primry Data) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ จำนวนทั้งสิ้น 38 คน

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์” ผู้วิจัยนั้นได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ ที่ได้รับบัตรพนักงานตรวจแรงงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แบบบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 5 ลงวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2561 จำนวน 38 คน

อ้างอิง: ข้อมูลทั่วไปจากเว็บไซต์สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2566

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีนทร์ ประกอบด้วย 18 ด้าน ดังนี้

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ภาวะภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้แก่ ความต้องการความปรารถนาและความอยากประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ
5. ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ด้านตำแหน่งงาน
6. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
7. ด้านชีวิตส่วนตัว
8. ด้านสภาพการทำงาน
9. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

และประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือ การกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ประกอบด้วยปัจจัยด้านประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ

มากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรัมย์

4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการในการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์
4. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัดตามตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ให้ครอบคลุมทุกตัวแปร
5. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา โครงสร้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมครอบคลุมในวัตถุประสงค์การวิจัยและเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับคำถามในแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข แนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา โครงสร้าง จากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปจัดทำแบบสอบถามเป็นแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Forms) และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากโครงการทวิปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ออกหนังสือแนะนำผู้วิจัยถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพนักงานตรวจแรงงานทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากโครงการทวิปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในเขตนครชัยบุรีรินทร์ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Forms) ตลอดจนติดตามการเก็บข้อมูล

6. แนวการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาถึงปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบายถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเขตนครชัยบุรีรัมย์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ใช้แปลผลคำถามที่ได้จากการประเมินผลช่วงค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้อยู่เกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่เกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.81 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อความปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัยจากนั้น โดยนำข้อมูลที่ได้อาจจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน เงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 9 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน การวิจัย ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุนพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน มีระดับแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเขตนครชัยบุรีรินทร์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระยะสั้น

1. ควรมีการลดเป้าหมายในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับภารกิจส่งเสริม รวมถึง ภาระงานรองอื่น ๆ ที่มีใช้ภารกิจหลัก เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถปฏิบัติงานในภารกิจหลักตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรจัดให้พนักงานราชการมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหรือเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระยะกลาง

1. ควรมีการขอรับและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เพียงพอต่อปริมาณงานตามแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการกิจกรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ควรมีการพิจารณาเพิ่มโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องและเพียงพอกับปริมาณงานตามแผนปฏิบัติราชการที่เพิ่มมากขึ้น

ระยะยาว

1. ควรมีการพิจารณาในการจัดหาระเบียบเกี่ยวกับการให้เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานตรวจแรงงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงในการออกตรวจ เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหลายด้าน และบางภารกิจมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

2. ควรมีการเสนอปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนภายใต้กรอบวิธีการของสำนักงานข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ด้านปริมาณงานที่เกี่ยวกับการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีผลต่อการได้รับเงินค่าตอบแทนในการออกคำสั่ง

บรรณานุกรม

Bower G.H., Hilgard E.R. (1981) Theories of learning (5th ed) Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.

John D.Millet (1954) Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance. By John D. Millett. (New York: McGraw-Hill Book Co.1954)

Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3 rd. ed. New York : McGraw Hill.

Maslow (1970) A psychological approach to science; Problem centering vs. means centering in science; Preface to motivation theory; A theory of human motivation; The role of basic need gratification in psychological theory

Matthew Bidwell (2012), What Happened to Long Term Employment? The Role Of Worker Power and Environmental Turbulence in Explaining Declines in Worker Tenure a Ph.D. from the MIT Sloan School, an S.M. in Political Science from MIT, and an M. Chem from Oxford

Mitchell (1992 : 54) Motivation. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology

Peter Drucker (1967) The Effective Decision From the Magazine

Peterson and Plowman (1953) Business Organization and Management. Authors. Elmore Petersen, Edward Grosvenor Plowman. Edition. 3, revised. Publisher. R.D. Irwin, 1953. Original from the University of California. The Social Psychology of Organizations. By Daniel Katz and Robert L. Kahn. Wiley Walters. (1978). Microeconomic Theory. New York

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กษมาพร ยังสัมพันธ์. (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไลน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด , ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เกษมรินทร์ งามเลิศ. (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชนพรรษ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาร้อยเอ็ด.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชญัญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ. (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (2563) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นันทนา จงดี (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปภาอร งามสมชลและทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ. (2565) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัญญาพร สฐิตพงษ์. (2558) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัทมาพร ท่อชู. (2559) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

<http://www.Thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>

พงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พัชร เนตรวิจิตร (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวงจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา

พัฒนภูมิ ภู่วฒวนวิชย์,วารกรณ์ทรัพย์รวงทอง และ มยุรีรัตนเสริมพงศ์. (2565) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้
ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ.
มหาวิทยาลัยมหิดล

เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

มณูญ สุรินราช (2563). สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่
ทหาร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ราตรี สุภาพันธุ์. (2558) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังพล. สาร
นิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก

ศศิวิมล ภัวัฒน์.(2559) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต

สิริวดี ชูเชิด (2556) การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

สุรรัตน์ คำขมภู. (2563) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 23. ภาคนิพนธ์สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อนัสฟีญา ศรีแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี 1. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.