

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม

Motivation that Affects the Operational Effectiveness

Personnel of the Department of Juvenile observation and Protection in area Nakhon Pathom

พรอร ไพโรพฤกษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งการวิจัย ครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ และด้านเงินเดือนและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ( $r = .991$  sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม มากที่สุด

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

The study on the Motivation that Affects the Operational Effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area. This research is aimed at (1) Study the effectiveness in the performance of personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area. (2) Study the level of work motivation of the personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area. (3) Study the motivation that affects the effectiveness of the performance of the personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area and this research was the quantitative research. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, test hypotheses and report results with inferential statistics. To analyze the relationship between motivation and effectiveness personnel of the Department of Juvenile observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area. By using Multiple Regression Analysis was used using the Enter method at a confidence level of 95%. The result of this study was: (1) The efficiency in performance of the personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection, the agency under Nakhon Pathom Province in general is at a very high level. When considering each aspect, it was found that cooperation most average (2) The level of motivation to work among personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection in area Nakhon Pathom Province area in the overall high level When considering each side, it was found that the acceptance of the ability and salary and compensation most average and (3) The relationship between motivation and performance effectiveness of personnel of the Department of Juvenile Observation and Protection in Nakhon Pathom province. Overall there was a positive relationship ( $r = .991$  sig. = .000) was a statistically significant positive correlation at the 0.05 level and high correlation. When considering each side, the motivation factors of aspects of being recognized for their abilities had the most relationship with Operational Effectiveness personnel of the Department of Juvenile observation and Protection in area Nakhon Pathom

**Keywords :** Motivation/ Operational Effectiveness

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรอื่นๆ ต่างก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและบางอย่างไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นบุคลากรในองค์การจึงจำเป็นต้องเรียนรู้จักการปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือพัฒนาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในองค์การ ที่ต้องรับมือ ปรับตัว และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การ เพราะประสิทธิผลจะเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารขององค์การประสบความสำเร็จหรือไม่หรือประสบความสำเร็จเพียงใด ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์ ปริมาณ และระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ แต่หากไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไปวันๆ ไม่ตั้งใจ ไม่เอาใจใส่กับการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์การได้ หากบุคลากรในองค์การไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทুমเทกำลังใจ กำลังร่างกาย และกำลังสมองให้แก่งานก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินการแก่องค์การ

หน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในเขตจังหวัดนครปฐม มีศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย จำนวน 4 ศูนย์ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิง 1 แห่ง สถานแรกรับเด็กและเยาวชนหญิง 1 แห่ง และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครปฐม 1 แห่ง มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ แบ่งเป็น ข้าราชการ 88 คน ลูกจ้างประจำ 48 คน พนักงานราชการ 76 คน และจ้างเหมาบริการ 18 คน รวมทั้งสิ้น 230 คน มีหน้าที่หลักในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านคดี ทั้งคดีอาญาและคดีครอบครัว การศึกษา การฝึกอาชีพ การบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูและการสงเคราะห์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัวและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ ภายใต้คำขวัญ “พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ” นอกจากนี้ยังรวมถึงการป้องกันเด็กและเยาวชนมิให้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้วย สร้างครอบครัวเข้มแข็ง ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว บุคลากรต้อง

อุทิศตน เสียสละ สามัคคี รวมพลังกายและใจ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือการคืนเด็กดีสู่สังคม ซึ่งการดำเนินการต่างๆต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ของบังคับต่างๆ ที่จะตีกรอบการทำงานของบุคลากร ในลักษณะของงานเป็นงานที่ไม่น่าอภิมรรม มีความเสี่ยง และมีข้อจำกัดในการอบรมดูแลเด็กและเยาวชน ต้องใช้ความอดทนสูง และการทำงานเป็นรูปแบบการทำงานตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความอดทน เสียสละ สามัคคี ทุ่มเท แรงกายแรงใจให้กับงาน เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก ไม่มีจิตใจเอื้ออารีต่อเด็กและเยาวชน การดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด จากรูปแบบของการทำงานดังกล่าวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อุทิศตน ขอมเสียสละซึ่งประโยชน์และความสุขส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถของตนเองย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงตระหนักเห็นความสำคัญของแรงจูงใจ ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่น่าอภิมรรม มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ต้องอุทิศตน และต้องมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนา และการจัดสวัสดิการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม

### **ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย**

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร ผลงานการศึกษาที่สอดคล้อง ได้กำหนดกรอบแนวความคิดเพื่อทำการวิจัย เพื่อให้เป็นแนวทางการค้นคว้า ดังนี้

#### **ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน**

Steers (1979, p.72 อ้างอิงใน ประภัสสร เจริญนาม, 2561: 31) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับขององค์การที่ประสบผลสำเร็จในงาน

Certo (2000: 9 อ้างอิงใน สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต, 2560: 30) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” นั่นคือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

#### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน**

Steers (1981: 406 – 407 อ้างอิงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557:13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

- |                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1.ด้านปริมาณงาน                | 2.ด้านคุณภาพของงาน        |
| 3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน      | 4.ด้านคุณลักษณะประจำตัว   |
| 5.ด้านความร่วมมือ              | 6.ด้านความน่าไว้วางใจ     |
| 7.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 8.ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม |

Caplow (1964, p. 21 อ้างอิงใน ประภัสสร เจริญนาม, 2561: 39) การวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถหาได้จากการดูว่าองค์กรมีความมั่นคงเพียงใด ส่วนต่างๆ ขององค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพียงใด ผู้คนเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรมากน้อยเพียงใด และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของสมาชิกอย่างไรใกล้ชิดเพียงใด

#### **ความหมายของแรงจูงใจ**

Walter (1978 อ้างอิงชุตินา มุสิเกษม, 2561: 3) แรงจูงใจ หมายถึง พลังบางอย่างที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ เคลื่อนไหว และมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวคือ "แรงจูงใจเป็นต้นเหตุของการกระทำ"

Herbert G.Hicks (1972 อ้างถึงกมลพร กัลยาณมิตร, 2559:177) อธิบายว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือความแตกต่างระหว่างความต้องการ แรงผลักดัน ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ  $Motivation = Aspiration - Achievement$

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

**Herzberg F. et al.** (1959 อ้างถึงชาคริต สิ้นเย็น, 2558: 7-10) กล่าวสรุปถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร หรือการชักจูง การกระตุ้นจากการปฏิบัติงาน ว่า การพอใจ และการไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ต้นเหตุเกิดจากปัจจัย 2 ตัวด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยจูง กับปัจจัยก้ำจุน โดยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ สิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นช่วยให้บุคคลรู้สึกรักและชอบงานที่ทำอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ

1. การทำงานสำเร็จ (Achievement.) หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง เมื่อคุณทำงานเสร็จ คุณแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ คุณสามารถวัดความสำเร็จของงานของคุณ โดยวัดว่าใกล้เสร็จตรงเวลาแค่ไหน และคุณต้องสามารถแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถทำงานให้เสร็จได้

2. การยอมรับนับถือ (Recognition.) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม นับถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนในองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ

3. รูปแบบของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่างานยากหรือง่ายให้กระบวนการทำงานไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีคุณค่า สามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การลำดับกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การตั้งใจ มีความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถตัดสินใจเองได้การทำงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นความเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่ออบรมดูงาน

ปัจจัยก้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอริชเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยก้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง งานด้านนโยบายและการบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าเหตุการณ์สำคัญทั้งหมดในงานของหน่วยงาน ดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบและสอดคล้องกัน

2. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

3. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และได้บังคับบัญชาในสถานะต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน

5. สถานภาพวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของตัวบุคคลในสังคมวิชาชีพนั้นๆ หรือสถานภาพของวิชาชีพในสาขาของวิชาชีพต่างกันหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่นที่เป็นองค์ประกอบ

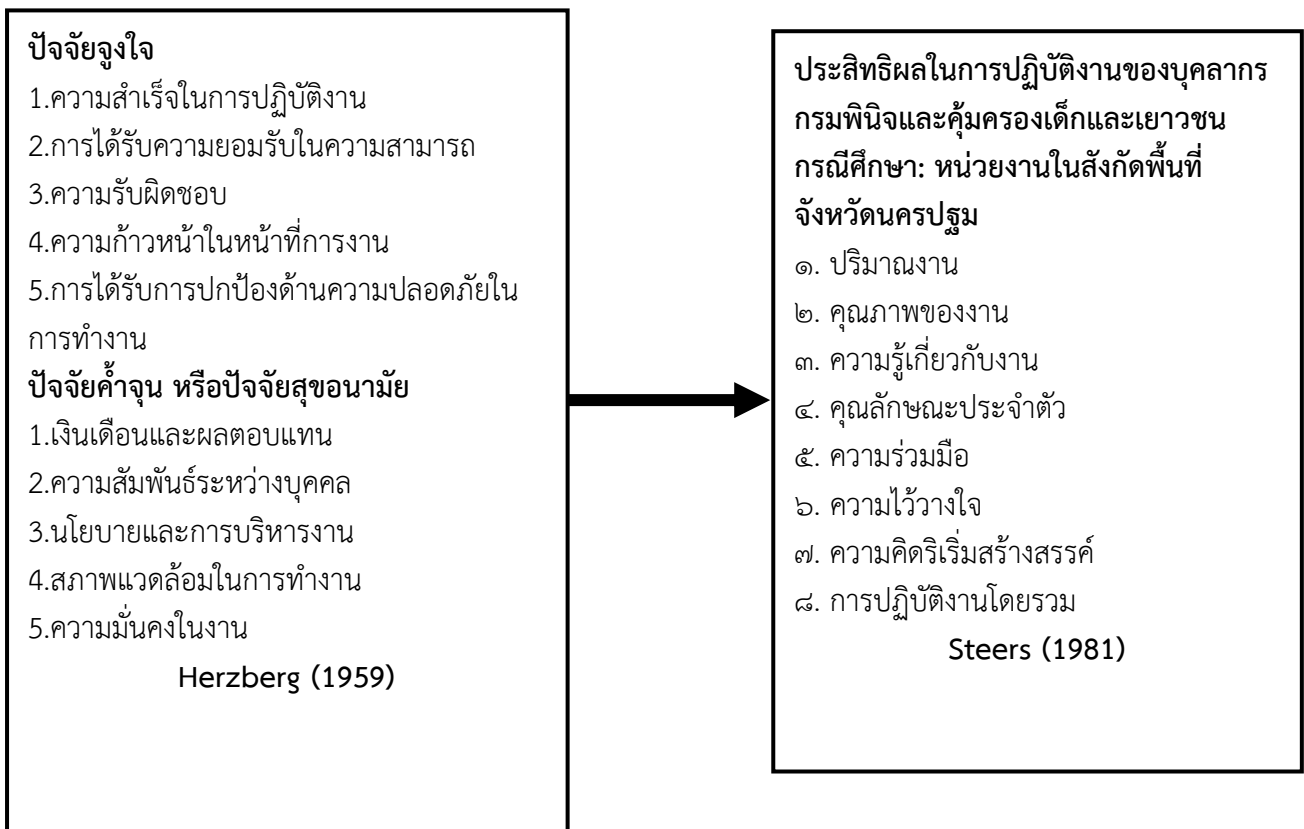
6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานการกระจายงาน

### กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ข้าราชการ 88 คน ลูกจ้างประจำ 48 คน พนักงานราชการ 76 คน และจ้างเหมาบริการ 18 คน รวมทั้งสิ้น 230 คน โดยทำการสำรวจประชากรทั้งหมด 100%

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

#### 1 ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การได้รับความยอมรับในความสามารถ
- 1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 การได้รับการปกป้องด้านความปลอดภัยในการทำงาน

#### 2. ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 2.1 เงินเดือนและผลตอบแทน
- 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

- 1.1 ด้านปริมาณงาน
- 1.2 ด้านคุณภาพของงาน
- 1.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
- 1.4 ด้านคุณลักษณะประจำตัว
- 1.5 ด้านความร่วมมือ
- 1.6 ด้านความน่าไว้วางใจ



### 1.7 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

### 1.8 ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

โดยลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าลิเคิร์ตสเกล (Likert scale)

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด จำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>		
1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.910	5
2.ด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ	0.926	5
3.ด้านความรับผิดชอบ	0.923	5
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.904	5
5.ด้านการได้รับการปกป้องด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.901	5
<b>ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย</b>		
1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.914	5
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.918	5
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.939	5
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.918	5
5. ด้านความมั่นคงในงาน	0.908	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1.ด้านปริมาณงาน	0.915	5
2.ด้านคุณภาพของงาน	0.911	5
3.ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	0.938	5
4.ด้านคุณลักษณะประจำตัว	0.954	5
5.ด้านความร่วมมือ	0.909	5
6.ด้านความน่าไว้วางใจ	0.913	5
7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.910	5
8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	0.920	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 230 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 230 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในงานและผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

#### 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงงใจ ทั้ง 10 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่ การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

#### 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ปัจจัยแรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยแรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษา พบว่าเพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานที่ตอบสูงสุดคือประเภทข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม จากการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาปัจจัยในทุกด้าน พบว่า มีระดับสูงทุกด้าน อันดับแรก คือ ด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านการได้รับการปกป้องด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม จากการศึกษา พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้าน มีระดับสูงทุกด้าน อันดับแรก ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านด้านคุณลักษณะประจำตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านความน่าไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าปัจจัยจูงใจจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับในความสามารถ (.000) และปัจจัยคำจูล หรือปัจจัยสุขอนามัยจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (.000) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (.000) และด้านความมั่นคงในงาน (.021) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครอง

เด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $r = .991$  sig. = .000)

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

### 1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความมั่นคงในงานของพนักงานราชการ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานได้มองเห็นเป้าหมายในสายอาชีพของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค ไม่จำกัดสิทธิ์หรือจำนวนระดับผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน เนื่องจากค่าตอบแทนถือเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ รู้สึกถึงความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

1.3 ควรมีการสำรวจและปรับปรุงโครงสร้างบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับปริมาณงาน

### 2 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดพื้นที่จังหวัดนครปฐมเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลเฉพาะกลุ่ม

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย ตัวชี้วัด ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงาน จากหลากหลายหน่วยงานเนื่องจากแต่ละที่จะมีข้อจำกัดในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

2.3 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาบุคลากรในสังกัดให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดและนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานได้ในอนาคต

### 3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มากขึ้นการจำหน่ายชุดปฏิบัติงานราคาถูก การมีสวัสดิการประจำปีสำหรับบุคลากรที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้ว การจัดที่พักอาศัยให้บุคลากรอย่างพอเพียงและเท่าเทียมกัน

### 4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

4.2 การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ข้อมูลที่ได้อาจจะยังไม่ละเอียดและครอบคลุมในบางประเด็น จึงควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

4.3 ควรศึกษาหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เนื่องจากสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้ และสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ควรศึกษาแยกกันระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เนื่องจากมีปัจจัยหลายด้านที่แตกต่างกัน เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง เป็นต้น

### บรรณานุกรม

กิติคุณ ชื่อดัตต์ดี (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

ประภัสสร เจริญนาม (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6. คุยฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

วสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชุติมา มุสิเกษม (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6 ปีที่ ฉบับที่3 กันยายน - ธันวาคม 2559

ชาคริต สิ้นเย็น (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Caplow Thendore. (1964). Principles of Organizational. New York : Harcourt., Brace and World.

Certo, S. C. (2000). Modern management (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.

Steers, R.M . & Porter, L.W. (1979). Motivation and Work Behavior. New York :McGraw-Hill

Steers, R. M. (1981). Introduction to organizational behavior. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.

Walter, K. (1978). The Working Class in Welfare Capitalism. London: Routledge & Kegan Paul