

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง
กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด

The Work Performance Motivation of Government Officer, Employee of
Ministry of Labour, Trat Province

จิตรลดา โปธิสทธิ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chitlada Photisit

E-mail: taklanla@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดจำแนกตามประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด จำนวน 96 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่มีปัจจัยด้านประชากร เพศ และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน และข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่มีปัจจัยด้านประชากร อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

ความสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the motivation of the employees of the Ministry of Labor, the employees of Trat Province, 2) to study the motivation of the government officials and employees of the Ministry of Labor, Trat Province, classified by population

The sample group used in this research was 96 government employees, employees of the Ministry of Labor, Trat Province, The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and

standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different..

The results of the hypothesis testing found that the government officials, employees of the Ministry of Labor, Trat province, with different demographic factors, gender and job position, did not differ in motivation and staff civil servants, Ministry of Labor, Trat province with population factors With different age and education levels, causing incentives to perform different tasks

Keywords: The Work Performance Motivation; Government Officer; Employee

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาระบบราชการอย่างรวดเร็วในปัจจุบันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องระบบการบริหารงานบุคคลซึ่งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำลังดำเนินการให้เห็นผลในเวลาอันสั้นนี้ไม่ว่าจะเป็นการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการการเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในระบบเปิดมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมตลอดจนทัศนคติการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการให้พร้อมรับและก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการได้เปลี่ยนแนวทางในการบริหารไปจากเดิมภายใต้กรอบแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (strategic human resource management) ภายใต้ฐานแนวคิดทุนมนุษย์ (human capital) คือ การจะบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กรได้คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญหน่วยงานต้องรู้ถึงสมรรถนะ (competency) ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานราชการมีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด, กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราด, กรมจัดหางานจังหวัดตราด และ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตราด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ขององค์กรที่เห็นเด่นชัด การพัฒนาวิสัยทัศน์ในที่ทำงานย่อมเป็นประเด็นและเป็นวาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของกระทรวงแรงงานจังหวัดตราดถือเป็นนโยบายสำคัญเนื่องจากบุคลากรได้ถือว่าเป็นหัวใจหรือหรือเครื่องจักรกลที่มีความสำคัญสำคัญของกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายวิชาการ และ สายสนับสนุนที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกันแล้วนั้นหน่วยงานได้ทำการคัดสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานและมีการประเมินผลงานที่เข้มข้นและเป็นธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายใต้กรอบผู้บริหารมีความต้องการให้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีการทำงานที่มีความรักความสามัคคีและความภักดีต่อองค์กร และผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันโดยให้มีการยกย่องการให้เกียรติการตอบแทนในวาระที่เหมาะสมโดยคาดหวังว่าผลที่ได้ตามมานั้นจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งใจไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับ ด้านประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ, อายุ , ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวง แรงงานจังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวง แรงงานจังหวัดตราด จำแนกตามประชากร

ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างกระทรวงแรงงาน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายบริหารงานทั่วไปของแต่ละหน่วยงานในกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ณ วันที่ 28 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 ชุดตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่วสมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 100 ชุดตัวอย่าง

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดโดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 ด้านได้แก่ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ในกระทรวงแรงงานจังหวัดตราดที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ในกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

บทพบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วรรณภา ระย้างาม (2553) เงินเดือนและค่าตอบแทน จะมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร กล่าวคือ ถ้าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพที่เป็นอยู่ก็จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปหางานทำเพิ่มนอกเวลาทำงานหรือทำงานล่วงเวลา สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนนี้ก็ยังสามารถที่จะหาปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตได้อีกด้วย

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ได้แก่เงินเดือนค่าจ้างพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆในรูปแบบของสวัสดิการมีความเหมาะสมและเพียงพอมีการปรับเพิ่มขึ้นไปตามที่คาดหวังไว้

ชุตินา คุณนะ (2556) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น กันเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในองค์กรของตนเองและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) ผลตอบแทน (reward) หมายถึง เงินเดือน (salary) หรือค่าจ้าง (wage) หรือผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่ พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กรผลตอบแทนมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรในการทำงานผลตอบแทนพื้นฐานที่เป็นเงินเดือนเป็นปัจจัยหลักที่คนเราต้องการส่วนปัจจัยที่รองลงมาคือสวัสดิการที่ดีและตามด้วยเงินพิเศษอื่นๆ และผลคาดหวังได้จากการทำงานที่ไม่ใช่ปัจจัยพื้นฐานนั้นคือรางวัล

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่ว่าด้วยผลตอบแทนนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงโดยผลตอบแทนเป็นปัจจัยค่าจูงให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลาสืบเนื่องผลตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานขั้นต้นที่ผู้ปฏิบัติแลกกับแรงงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนไปใช้ในการดำรงชีพเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการแลกเปลี่ยนสินค้าหรือบริการค่าตอบแทนที่ได้รับมาไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือเงินรายได้อื่นๆ ก็จะนำไปสนองความต้องการของมนุษย์ในความต้องการอยู่รอดทั้งสิ้น

ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน

วรรณภา ระย้างาม (2553) ความสำเร็จในงานและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานจะมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนและมั่นคง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จากการสำรวจพบว่าร้อยละ 80 พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง ดังนั้น ความมั่นคงในงานที่ทำจึงถือได้ว่าเป็นสวัสดิการของหน่วยงานอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานโดยทั่วไปที่ต้องการมีความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ได้มีการสรุปไว้ว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดคือท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้อยู่ในระดับมากรองลงมาคือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ณธชา จันทร์หอม (2552) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานกล่าวคือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

หรือความมั่นคงขององค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้วซึ่งความพึงพอใจในส่วนนี้นั้นเป็นแรงจูงใจมากที่สุดที่จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายง่ายหรือยาก

ณธษา จันทรหอม (2552) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความท้าทายของงาน โอกาสของความสำเร็จของงานและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนั้นมีผลดีต่อสังคมโดยรวม เช่น เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถความถนัด และความชำนาญของตัวบุคคล รวมทั้งเป็นงานที่ต้องการการตัดสินใจ เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า

รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังลงทำอยู่นั้นเองสำหรับผู้ปฏิบัติงานงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตรงสาขาอาชีพและได้รับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ก็จะได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำผู้ปฏิบัติงานอาจจะมองเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจมีการท้าทายความสามารถทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้งานและทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎีตรงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ปฏิบัติและเป็นการกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีของงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

วรรณา ระย้างาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา คุณภาพงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร และรู้สึกมีเกียรติ และภูมิใจที่ได้ทำงานในหน้าที่ร่วมกับองค์กร

ณธษา จันทรหอม (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ปพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความพึงพอใจแรงจูงใจที่มากที่สุดข้อนี้ได้รับการยอมรับในความสามารถ รู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ทำงานในหน้าที่ร่วมกับองค์กร รับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และคุณภาพของงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร

รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) การยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่อยากให้บุคคลรอบข้างรับรู้เรื่องความสามารถและความรู้ของตนในด้านการทำงานรวมทั้งต้องการที่จะมีฐานะเด่นจากบุคคลอื่นอยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับน้าถือตาทำให้มีความสมบูรณ์ทางด้านความสุขในการทำงานส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ด้านสภาพสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

วรรณภา ระย้างาม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณเพื่อสันติ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีแสง เสียง อากาศที่เหมาะสม และในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์และเพียงพอ

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศที่เหมาะสม หากประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานองค์กรจะดูแลรักษาพยาบาล หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์และเพียงพอ ตามลำดับ

รอฮานี หัมมิหะ (2557) สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวเรา เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรต้องการมิตรสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานให้ราบรื่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือสำนักงาน อาคารสถานที่และภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น

ด้านการบังคับบัญชา

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงาน การมอบหมายสั่งงานของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ณธชา จันทรหอม (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การให้คำปรึกษา คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการปกครองและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสามารถขอคำปรึกษา และคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายสั่งงานของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การโยกย้ายตำแหน่งตาดกฤยพินิจของผู้บังคับบัญชา ได้รับความคุ้มครองดูแลจากองค์กรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงาน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานมีความเป็นกันเองระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การรับฟังและยอมรับความคิดเห็นในเรื่องงาน มีความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จ

ณธชา จันทร์หอม (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีการช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้หรือรับคำปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความเป็นกันเองระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และความสามารถในการปฏิบัติแทนกันในหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านความรับผิดชอบ

วิราวรรณ ชูจันทร์ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบหมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดได้บรรลุตามเป้าหมาย

รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลใดที่ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งแล้วต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจมีบารมีมากขึ้นเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานความรู้สึกรับต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จนเกินไปในด้านการบริหารผู้บริหารควรมีแผนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบให้กับลูกน้องในองค์การอย่างเหมาะสมซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในงานที่ทำตรงกับ

สองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยต่างจากผลปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิราวรรณ ชูจันทร์ (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถการอบรมดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานคือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความสามารถในการทำงานโดยได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยจากการศึกษาพบว่าตรงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยต่างจากผลปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในงาน (promotion opportunity) เป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคคลที่รักงานและชอบงานที่ปฏิบัติต้องการที่จะเติมศักยภาพของตนเองต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณธชา จันทร์หอม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา อาชีพและรายได้ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการนำมาใช้ในการพิจารณา ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบตัวแปรในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป โดยนำปัจจัยภายนอกมาเป็นตัวแปรตาม และเปรียบเทียบแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับตัวแปรซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นำผลวิจัย มาเสนอต่อหน่วยงานในการปรับปรุงและหาแนวทางในการพัฒนา

วรรณภา ระย้างาม (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิ่งกระตุ้น หรือ แรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติกับตัวแปรต้นซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการที่จะส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชุตินา คุณณะ (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเมื่อพนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่รู้สึกว่าถูกเอารัดเอาเปรียบจากองค์กร ก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น กันเมื่อพนักงานได้รับ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด 5 หน่วยงาน ในสังกัด ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราด กรมการจัดหางานจังหวัดตราด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตราด จำนวน 126 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของแต่ละหน่วยงานในกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ณ วันที่ 28 มกราคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด 5 หน่วยงาน ในสังกัดที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สำรวจจำนวนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด 5 หน่วยงานในสังกัด จำนวน 126 คน
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{126}{1 + 126 (0.05)(0.05)} = 96$$

- เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้กำหนด 0.05

3. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิดโดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบโดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วน และคำถามข้อเสนอแนะปลายเปิด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน จังหวัดตราด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ,ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 31 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด” โดยมีวัตถุประสงค์แรกคือเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดและประการที่สองคือเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างกระทรวงแรงงานจังหวัดตราดจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 100 ชุดมาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดควรที่จะได้รับ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมตามปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปแบบของสวัสดิการมีความเหมาะสมและเพียงพอมีการปรับเพิ่มขึ้นไปตามที่คาดหวังไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา คุณณะ (2556) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น กันเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในองค์กรของตนเองและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

1.2 ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ในด้านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว ซึ่งความพึงพอใจในส่วนนี้นั้นเป็นแรงจูงใจมากที่สุดที่จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูติมา คุณณะ (2556) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น กันเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในองค์กรของตนเองและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรที่จะมีงานและขอบเขตของงานที่ปฏิบัติงานท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังลงทำอยู่นั้นเองสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตรงสาขาอาชีพและได้รับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์มักจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำผู้ปฏิบัติงานอาจจะมองเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจมีการท้าทายความสามารถทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้งานและทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจใน

ผลงานที่ทำและสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายหรือยาก

1.4 ด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าการยอมรับนับถือควรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยด้านหนึ่งที่สำคัญ คือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ ชื่อตำแหน่งการจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับแนวคิดของ ณธชา จันทร์หอม (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มากที่สุด ข้อนี้ได้รับการยอมรับในความสามารถ รู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ทำงานในหน้าที่ร่วมกับองค์กร ได้รับความเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และคุณภาพของงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงาน ควรสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานเหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความรู้สึกปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงานสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีสภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศที่เหมาะสมหากประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานองค์กรจะดูแลรักษาพยาบาลหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และในหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์และเพียงพอตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รอฮานี หัมมีหิณะ (2557) สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวเรา เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรต้องการมิตรสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานให้ราบรื่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือสำนักงาน อาคารสถานที่และภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น

1.6 ด้านการบังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนรวมถึงสามารถניתนด้วยความยินดีและความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงาน การมอบหมายสั่งงานของผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัดพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับ

การช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายสั่งงานของผู้บังคับบัญชา เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การโยกย้ายตำแหน่งตาดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ได้รับความคุ้มครองดูแลจากองค์กรเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงาน ตามลำดับ

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดมีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรมีการช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัท พี.ที.อี อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความเป็นกันเองระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และความสามารถในการปฏิบัติแทนกัน ในหน่วยงานต้นสังกัดและสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนชา จันทร์หอม (2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัทในเครือเว็ทกรุ๊ป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีการช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การให้หรือรับคำปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.8 ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด มีความคิดเห็นว่าด้านความรับผิดชอบ ควรมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยต่างจากผลปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับแนวคิดของ รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึงบุคคลใดที่ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งล้วนต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจมีบารมีมากขึ้น เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานความรู้สึกรับต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จนเกินไปในด้านการบริหารผู้บริหารควรมีแผนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบให้กับลูกน้องในองค์การอย่างเหมาะสมซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในงานที่ทำ

1.9 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มโอกาสและความรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นให้ผู้บังคับบัญชา และควรที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรเพื่อส่งผลให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การของปฏิบัติงาน ซึ่งประการหนึ่งที่สำคัญ คือ

ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมและสอดคล้องกับ แนวคิดของ รอฮานี หัมมิหน๊ะ (2557) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานคือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความสามารถในการทำงานโดยได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า จากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรเพศอายุระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดที่มีเพศต่างกันทำให้แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้าน ไม่ต่างกัน ซึ่ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559)(อ้างใน ไพรินทร์ เครือบุตตี,2560) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่าง กันแต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและ เพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา คุณณะ (2556) พบว่าการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามเพศของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเพศชายมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือมากกว่า

2.2 ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา และ ด้านความรับผิดชอบต่างกันซึ่งผู้วิจัยมี ความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้ มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณธชา จันทรหอม (2552)จากผลการศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรู๊ป ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน การบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ในการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ มั่นสัชย ศรีมนตรีกุล (2553) จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท พี.ที.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน ความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด มีระดับการศึกษา แตกต่างกันหลายระดับโดยมีหน้าที่และลักษณะงานการบังคับบัญชาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทลูกกรุ๊ป ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน ด้านความสำเร็จและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณาชา จันทร์หอม (2552) จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันไป

2.4 ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการบังคับบัญชาต่างกันผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันซึ่งในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันทำให้มุมมองต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา ระย้างาม (2553) จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ เครือบุตตี (2560) จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเซ็นแนลแล็บ บอราทอรี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะของงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ดังนี้

1. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด มีปัจจัยด้านประชากรที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยประชากรด้าน อายุ และระดับการศึกษา เพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เช่น มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ มีการพิจารณาปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น โดยแบ่งกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจตาม อายุ และระดับการศึกษาของบุคลากร ที่ต่างกัน

2. ผลการศึกษาการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ควรให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน พร้อมให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด อาทิเช่น ปัจจัยค้ำจุน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ข้าราชการพนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิดค่านิยมและได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา คุณณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณธชา จันทร์หอม. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือวังกุ่ม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพรินทร์ เกรือบุตดี. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลแลบอ-ราทอรี จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพี.ที.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รอฮานี หัมมิหน๊ะ. (2557). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรรณภา ระย้างาม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงเพื่อสันติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิราวรรณ ชูจันทร์ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง