

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม
จังหวัดสมุทรปราการ
THE MOTIVATION OF WORKING OF THE SOCIAL SECURITY OFFICERS
IN SAMUTPRAKAN

นายธราดร ทองปลอด
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Taradon Thongplod
E-mail: taradon.tt@gmail.com

THE EDUCATION
DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 138 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ 1) ปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ต่างกัน 2) ปัจจัยด้านประชากร ด้านการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; เจ้าหน้าที่ประกันสังคม

ABSTRACT

This research study aims : 1) to study the level of the motivation of working of the social security officers in Samutprakarn. 2) to study of the motivation of working of the social security officers in Samutprakarn classified by population factors.

The sample group used in this research is social security officers in Samutprakarn province total 138 people. By using questionnaires as a tool to collect data statistics used in the analysis are frequency values, percenttage, average and standard deviation. Test hypothesis with T-TEST test statistics. One-way spanning statistics (ONE-WAY ANOVA) if differences are found, will be compared on a double basis. By using the method of LSD.

Hypothesis test results social security officers Samutprakarn province : 1) Demographic factors in sex, age and different work experince. Kaking the motivation for the work of the social security officers Samutprakarn not different from the bottom. 2) Demographic factors, education and job placement levels are different. Making the motivation for the work of the social security officers in Samutprakarn province different

Keywords: motivation; social security officers

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อระบบงานราชการในปัจจุบัน จึงทำให้มีการแข่งขันซึ่งกันและกันในสังคมมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการวางแผน และกำหนดนโยบายของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการด้วยการพัฒนาสายอาชีพเป็นกระบวนการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการอาชีพไม่ว่าจะเป็นการประเมินศักยภาพของบุคลากรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นการพัฒนาสายอาชีพจึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานและมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากประสบการณ์โดยหน่วยงานต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพและความตั้งใจ ด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้การพัฒนาอาชีพยังเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่หน่วยงานต้องการพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพ และพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตน(สุธิดา เข้มทอง, 2559) สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของหน่วยงานที่เห็นเด่นชัด การพัฒนาวิสัยทัศน์ในที่ทำงานย่อมเป็นประเด็นและเป็นวาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นนโยบายสำคัญ เนื่องจากบุคลากรได้ถือว่าเป็นหัวใจหรือเครื่องจักรที่มีความสำคัญต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง สายวิชาการ และสายสนับสนุนที่ได้มาปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันแล้วนั้น หน่วยงานได้ทำการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ที่เหมาะสมกับงาน และมีการประเมินผลงานที่เข้มข้นและเป็นธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายใต้กรอบผู้บริหารมีความ

ต้องการให้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีการทำงานที่มีความรัก ความสามัคคี และความภักดีต่อหน่วยงาน และผู้บริหารได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันโดยให้มีการยกย่องการให้เกียรติ การตอบแทน ในวาระที่เหมาะสมโดยคาดหวังว่าผลที่ได้ตามมานั้นจะส่งผลไปสู่ความประสบความสำเร็จของหน่วยงานตามที่ตั้งใจไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการจำนวนทั้งหมด 138 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายบริหารงานทั่วไป ณ วันที่ 28 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่ เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราว มีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย ง่ายหรือยาก

จรัญ ชาตัน (2560) ลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม จำแนก เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจในที่สุดที่สุดในข้อลักษณะของงานมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ

งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังผู้เดียว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน หมายถึง หมายถึง การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลักษณะงานมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานที่ความน่าสนใจ

ด้านความก้าวหน้าในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดริก เฮอริซเบิร์ก ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างแรงจูงใจในให้บุคคลในองค์กรการปฏิบัติงาน ซึ่งประการหนึ่งที่สำคัญคือ ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ธีรนนท์ โพธิกาจร, 2550 (อ้างใน เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร , 2556) ได้สรุปไว้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรมซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

สุรเชษฐ์ ฝกรัตน์สกุล (2552) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อการดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน ได้รับการปรับเงินเดือนหรือได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้สรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการนำความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติพฤติกรรมของบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อให้ทำงานร่วมกันได้โดยเป็นสุขและได้ผลงานดีนั้น ควรทำความเข้าใจตั้งแต่เรื่ององค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งจะต้องมีทั้งการรู้จักตัวเอง การเข้าใจผู้อื่น และการเข้าใจสิ่งแวดล้อม แล้วปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อนที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองบุคคลต้องมีความเข้าใจว่า ลักษณะของกลุ่มทำงานที่ตนนั้น ควรเป็นกลุ่มทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถของกันและกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือที่ดี และผู้มารวมกลุ่มทำงานมีลักษณะ

บุคลิกภาพซึ่งเอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ การเข้าใจเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหลักการพัฒนาด้านเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น บุคคลควรสร้างอัตมโนทัศน์ที่ตรงตามความเป็นจริง มีความคิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตน ซึ่งจะส่งผลให้มองผู้อื่นในทางที่ดีด้วย เมื่อมองดีในผู้อื่นได้ก็จะส่งผลให้อยากปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ดีซึ่งท้ายที่สุดก็จะได้พฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความดีและการพัฒนาด้านเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดี

สุวัฒน์ นวลขาว (2559)กล่าวถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม เป็นกลาง และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ

จรัญ ชาตัน (2560) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าในด้านการได้รับการยกย่องนับถือพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับแรงจูงใจที่มากที่สุดในข้อนี้ได้รับการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้น

เกษศิรินทร์ ภูพานเพชร (2556) ได้ให้ข้อสรุปเอาไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ การได้รับความยกย่องนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงปลอดภัย และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) จากการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัดมหาชน พบว่าการได้รับความยกย่องนับถือเป็นแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความมีระดับความคิดเห็นในระดับมากได้แก่ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางได้แก่ท่านไม่ได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยกย่องนับถือ หมายถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวเอง ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า เป็นต้น

จรัญ ชาตัน (2560) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุดในด้านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้วซึ่งแรงจูงใจในส่วนนี้นั้นเป็นแรงจูงใจมากที่สุดที่จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เกษศิริินทร์ ภูพานเพชร (2556) ได้ให้ข้อสรุปเอาไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ การได้รับความยกย่องนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงปลอดภัย และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวเอง ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านความความมั่นคงในงาน

เกษศิริินทร์ ภูพานเพชร (2556) ได้ให้ข้อสรุปเอาไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ การได้รับความยกย่องนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงปลอดภัย และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ซึ่งได้สรุปว่าด้านความมั่นคงในการทำงานจากการศึกษาพบว่าพนักงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก หมายถึงการทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงพิจารณาได้จาก อายุการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานานแม้ ช่วงที่บริษัทประสบวิกฤตปี 2540 ก็ไม่มีการลดจำนวนพนักงานรวมถึงบริษัทเป็น บริษัทคนจีนที่มีร่วมลงทุนกับบริษัทนโยบายการจ้างงานจะจ้างพนักงานเกษียณอายุ พนักงานสามารถทำงานอยู่กับบริษัทจนถึงเกษียณอายุได้ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงรวมถึงลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นธุรกิจเฉพาะด้านที่มีบริษัทที่มีคู่แข่งไม่มากและแนวโน้มการก่อสร้างอาคารสูงและอาคารขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะใช้ผนังกระจก ซึ่งมีน้ำหนักเบาและทนทานแทนผนังคอนกรีต ทำให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและปลอดภัยมีผลงานที่น่าภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงในทางอาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติงานจนถึงอายุเกษียณ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกษศิริพันธ์ ภูพานเพชร(2556) จากผลงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ (สาขาติวานนท์) ได้อภิปรายสรุปไว้ ดังนี้

1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาติวานนท์ แตกต่างกันพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาติวานนท์แตกต่างกัน

2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาติวานนท์ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการความก้าวหน้า ในหน้าที่ ความมั่นคงปลอดภัยและนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาติวานนท์ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรัญ ชาตัน (2560) จากผลงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ด้านความก้าวหน้าพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจที่มากที่สุด ในข้อที่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน

2. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับแรงจูงใจที่มากที่สุด ในข้อที่ได้รับการยอมรับในความสามารรถเมื่อได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจ ที่มากที่สุด ในข้อ ลักษณะของงานมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัย

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำลาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้ โดยลำพังผู้เดียว

4. ด้านความรับผิดชอบพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับแรงจูงใจที่มากที่สุดในข้อ มีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ โดยการเสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงานและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความรับผิดชอบความอิสระเป็นอย่างมากซึ่งก็แสดงว่าเมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจพนักงานจะทำงานด้วยความเป็นตัวเองไม่จำเป็นต้องมีพัฒนาการต่าง ๆ มาควบคุม ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องจ้างหรือซื้อมาก็ำกับดูแล การปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับแรงจูงใจมากที่สุดในข้อมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว

6. ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดในข้อต้องการมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจเช่นความมั่นคงในงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานที่สอดคล้องกับแนวคิดของเกมเมอร์ที่กล่าวว่าการควบคุมบังคับบัญชามีความสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึก พอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งในที่ทำงาน ให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

จันทรธรรม พุทธนุกูล (2554) ได้ทำการค้นคว้าวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ประเภทบุคลากรจากการศึกษาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีมีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของวิทยาลัยมีทั้งข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทจะมีความรับผิดชอบลักษณะงานเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้พยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่าบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ และเพื่อนร่วมงาน มาก ๆ ขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพบว่าบุคลากรวิทยาลัยมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งส่วนที่ไม่ได้เป็นข้าราชการประจำนั้นจะไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหากมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพบว่าบุคลากรวิทยาลัยมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมีความพอใจระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เช่นบ้านพักค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานภายนอกเวลา และยังได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปร ใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านตำแหน่งงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านความความมั่นคงในงาน และด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 24 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าแรงจูงใจใน 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะของงาน ของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะของงานของเจ้าหน้าที่ ควรที่จะมีลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธะเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานนั้น งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่ เป็นงานประจำหรือชั่วคราว มีปริมาณมากหรือน้อย เป็นงานที่น่าสนใจทำทลาย ง่ายหรือยาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell,1972 (อ้างใน เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร, 2556) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจใน ตั๋วงาน โอกาสในการเรียนและศึกษา งาน การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม ควรที่จะได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีรณันท์ โพธิ์จาง,2550 (อ้างใน เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร , 2556) ไว้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ คือการมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรมซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับผลงานของ สุธะเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) ว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี มีการร่วมกันทำงานกัน ติดต่อประสานงานซึ่งกันและกันด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร (2556) ว่าลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือการสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ เจ้าหน้าที่ก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลงานของ สุวัฒน์ นวลขาว (2559) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่องกัน

1.4 ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ควรที่จะได้รับความคิดเห็นที่ได้รับความยกย่องนับถือซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ ชื่อตำแหน่ง การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า เป็นต้น

1.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมควรที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ ซาตัน (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุดในด้านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้วซึ่งแรงจูงใจในส่วนนี้นั้นเป็นแรงจูงใจมากที่สุดที่จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงสุด คือท่านมีความรักและความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความมั่นคงในงาน ของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ประกันสังคมควรที่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ตามที่ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยด้านที่สำคัญคือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ปรีญญา สัตยธรรม (2550) ว่าด้านความมั่นคงในการทำงานจากการศึกษาพบว่าพนักงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก หมายถึงการทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงพิจารณาได้จาก อายุการทำงานของพนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานานแม้ ช่วงที่บริษัทประสบวิกฤตปี 2540 ก็ไม่มีการลดจำนวนพนักงานรวมถึงบริษัทเป็น บริษัทคนจีนที่มีร่วมลงทุนกับบริษัทนโยบายการจ้างงานจะจ้างงานพนักงานเกษียณอายุ พนักงานสามารถทำงานอยู่กับบริษัทจนถึงเกษียณอายุได้ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงรวมถึงลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นธุรกิจเฉพาะด้านที่มีบริษัทที่มีคู่แข่งไม่มากและแนวโน้มการก่อสร้างอาคารสูงและอาคารขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะใช้ผนังกระจกซึ่งมีน้ำหนักเบาและทนทานแทนผนังคอนกรีต ทำให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและปลอดภัยมีผลงานที่น่าภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน และ ด้านตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างไปจากเพศหญิง อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเพศชายจะมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรต (2559) ได้กล่าวว่าเพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว เท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ที่สรุปไว้ว่าการที่แรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น พบว่าเพศหญิง มีระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน มีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

2.2 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรต (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย และยังคงสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นโชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระบุว่าเพศ แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการศึกษา ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงกว่าจะได้มีโอกาสในการทำงานระดับตำแหน่งที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงษ์กรต (2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่

แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านการศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี และยังสอดคล้องกับ ปริญญา สัตยธรรม (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่าระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น อาจจะมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ เรณู สุขฤทธิกิจ (2554) จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นโชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับตำแหน่งงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร, (2556) จากการสรุปในการวิจัยว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ เรณู สุขฤทธิกิจ (2554) จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านตำแหน่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านประชากร

1 เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ไม่ต่างกัน

2 เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ต่างกัน

ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ในด้านการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งงาน เพราะในการบริหารงานของหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องใช้ปัจจัยด้านประชากร ด้านการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน เป็นประการสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน และด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานราชการ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงในอาชีพ สามารถปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ อาทิเช่น ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงานประกันสังคมมีหน่วยงานอยู่ทุกจังหวัด หลายสาขา เพื่อที่จะได้ความแตกต่างทางด้านความคิด และสภาพการทำงาน เพื่อที่จะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมกันทั้งสำนักงานประกันสังคม

เอกสารอ้างอิง

ชุตินา คุณณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณธชา จันทร์หอม. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ไพรินทร์ เครือบุตตี. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนลแลบบอราทอรี จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มนัสชัย ศรีมนตรีกุล. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพี.ที.อี. อินเทอร์เน็ต จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รอฮานี หัมมิมหะ. (2557). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรรณภา ระย้างาม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมงเพื่อสันติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูกลูกรูป. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง