

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT

Kasama Punchune*

Pirada Chairatana**

Received Date: 2024, April 5

Revised Date: 2024, June 17

Accepted Date: 2024, July 9

ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate the level of work motivation among personnel of the Department of Skill Development and to compare the levels of work motivation among personnel of the Department of Skill Development categorized by personal factors. The sample used in this study consisted of 228 central office personnel from the Department of Skill Development. The questionnaire was used as a research instrument. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, and ANOVA. The findings revealed that the level of work motivation among personnel in the Department of Skill Development was found to be high in all motivational factors. Work achievement was found to be the primary motivating factor, followed by responsibility in work performance, the nature of the work performed, recognition, and career advancement, respectively. In terms of maintenance motivation factors were found to be at high and moderate levels. (Kasama & Pirada, 2024). Furthermore, a comparison of work motivation levels among Department of Skill Development personnel categorized by personal factors revealed no significant differences in motivation based on gender, age, education level, monthly income, position, and years of working experience. (Kasama & Pirada, 2024).

Keywords: Motivation, Performance, Department of Skill Development.

* Master of Arts in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Academic Year 2023

** Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Corresponding author e-Mail: fonmiki8610@gmail.com

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 5 เมษายน 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 17 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 9 กรกฎาคม 2567

กสมา พันธุ์ชื่น*

ภริดา ชัยรัตน์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนกลาง 228 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก รองลงมา ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจค่าจูงอยู่ในระดับมาก และปานกลาง (กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์, 2567) 2) การเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน (กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์, 2567)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

* ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2566

** คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Corresponding author e-Mail: fonmiki8610@gmail.com

บทนำ

มนุษย์จัดได้ว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรก้าวไปข้างหน้าจากการที่มนุษย์มีสมองที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและมีผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารจัดการสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ การบริหารจัดการ “คน” โดย Nadler & Nadler (2012, pp. 45-50) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และดิจิทัลที่เกิดขึ้นในยุคนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรเตรียมตัวให้พร้อมในยุค Digital Disruption ที่เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่าง AI และ Machine Learning กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญ องค์กรต้องปรับตัวโดยการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับพนักงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Skog, Wimelius & Sandberg, 2018, pp. 431-437) อีกทั้งผลจาก Internet of Things (IoT) ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรต้องสามารถนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ (Rose, Eldridge & Chapin, 2015, pp. 1-53) ในขณะที่ Digital Transformation เป็นการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่นำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Matt, Hess & Benlian, 2015, pp. 339-343) ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (พระครูสมุห์ชินวรัตถ์ ธิรภทโท (จุลเจียร), โยธี จันตะนี, ชาญชัย เพียงแก้ว และศุภกิจ รักดีแสน, 2565, หน้า 503-516) ถือว่าเป็นการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นปัจจัยการผลิตขั้นต้นที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการผลิต ที่แรงงานยังเป็นแหล่งสำคัญของการใช้จ่าย หากการจ้างงานในประเทศอยู่ในอัตราสูง แรงงานมีคุณภาพและมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ก็จะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยลดปัญหาเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจ และช่วยเสริมศักยภาพการผลิตและการเติบโตของประเทศโดยรวม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพ

ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง ก้าวทันเทคโนโลยี 4.0 ทั้งก่อน และหลังการระบาดของโควิด-19 ในประเทศ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายเพื่อการพัฒนาแรงงาน คือ “ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” ในส่วนที่ได้รับมอบเพื่อดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะรับผิดชอบในส่วนทักษะดี พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง รองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถการปฏิบัติงาน คนไทยที่ผ่านการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงและมีมาตรฐานฝีมือ จะได้รับการจ้างงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามกลไกการจ่ายค่าจ้างตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสาขาที่มีค่าจ้างมากกว่า 600 บาท และ Up-Skill for More Earn เพื่อการมีงานทำรองรับเศรษฐกิจใหม่ พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนคนไทยให้เป็นแรงงานคุณภาพ มีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการฝึกพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ เรียนจบมีใบรับรองทักษะความรู้ความสามารถ (Skill Certificate) มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2567, หน้า 50-58)

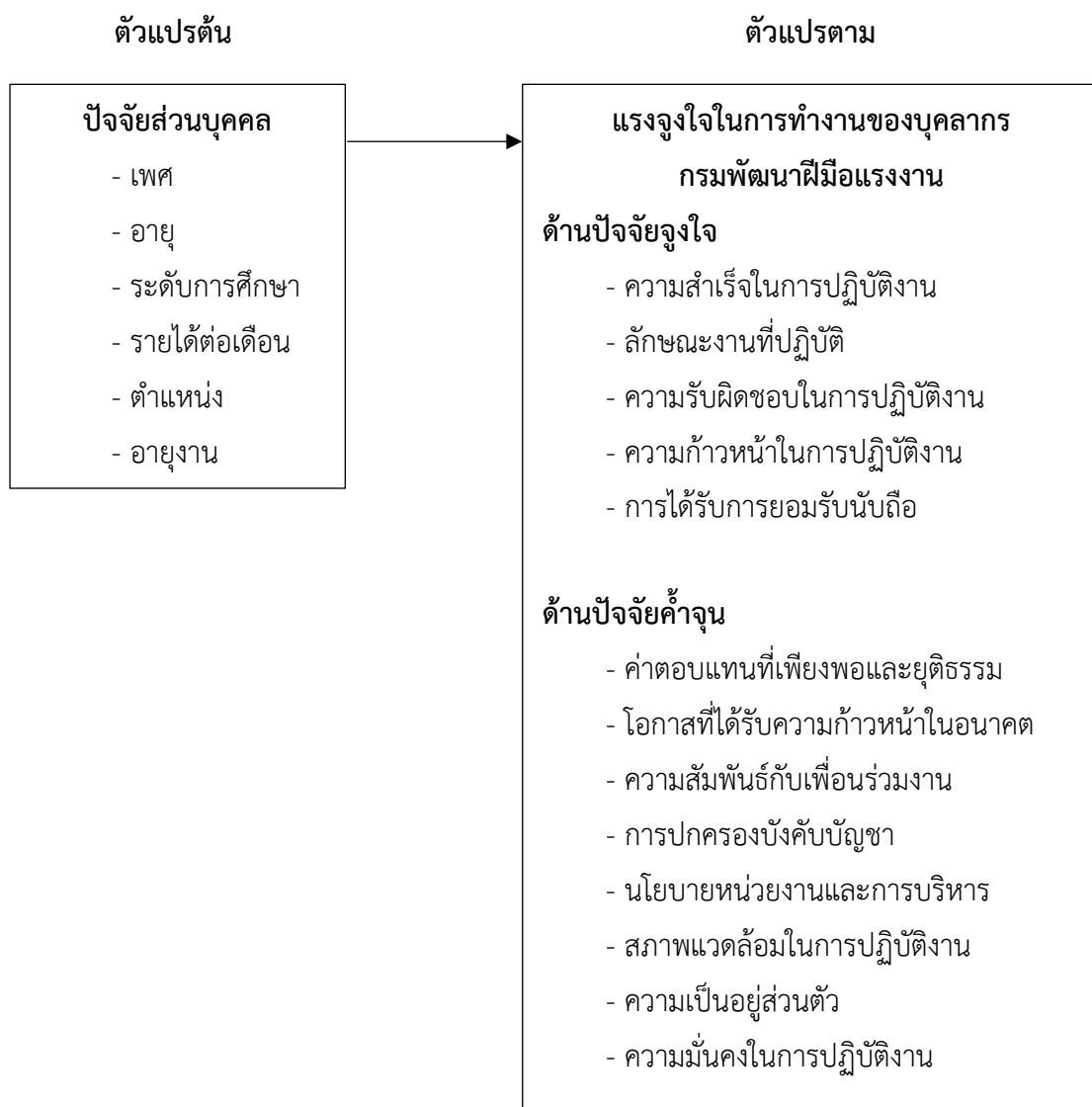
จากความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเหตุให้บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และขับเคลื่อนการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรจะต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะด้านแรงงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย จะช่วยให้การพัฒนาทักษะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างความสำเร็จในระยะยาว ผู้บริหาร หัวหน้า หรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือทัศนคติที่แสดงออก การที่บุคคลมีแรงจูงใจจะส่งผลให้เขามีความเชื่อ และความมุ่งมั่นในการแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้น ๆ เนื่องจากแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ บางคนอาจมีความขยันและมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ขณะที่บางคนอาจไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จึงต้องอาศัยแนวคิดของแรงจูงใจด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

มธุรส แผ่นทอง (ออนไลน์, 2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ 4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อโณทัย ชีระทีป (2562, หน้า 28-29) ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการด้านชีวิต ตามลำดับ และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

แพรวไพลิน โคตรพรม (2566, หน้า 143-160) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในลำดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ 4.86 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.75 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 4.72 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กัน

4. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง จำนวน 528 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2566) (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967, p. 886) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า (ในที่นี้ = 528)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 จะใช้ค่า 0.05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{528}{1+(528 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{528}{2.32}$$

$$= 228 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 228 คน หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ส่วนกลาง	17	7
กลุ่มกฎหมาย	21	9
กลุ่มตรวจสอบภายใน	13	6
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	13	6
สำนักงานเลขานุการกรม	47	20
กองบริหารการคลัง	50	22
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	54	23
กองแผนงานและสารสนเทศ	91	39
กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	77	33
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	56	24
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	36	16
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	53	23
รวม	528	228

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง อายุงาน เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และในแต่ละส่วนแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale ในการถามความคิดเห็นซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลระดับคะแนนโดยการจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3.67-5.00	มาก
2.34-3.66	ปานกลาง
1.00-2.33	น้อย

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สืบค้นเอกสาร สืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาวิจัยจากเอกสาร หนังสือบทความ วิชาการ ข่าวสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ระยะเวลาของการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน 11 มีนาคม-1 เมษายน พ.ศ. 2567

3. มีการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามไปประมวลผล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ และสาขาวิชา ทดสอบด้วยค่าที (t -test) และทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมี จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.80 อายุ 30-44 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.50 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.00 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 124 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.40 และอายุงานเท่ากับ 8-25 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.90

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.23	0.73	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.84	มาก
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.09	0.82	มาก
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.86	0.96	มาก
การได้รับยอมรับนับถือ	3.93	0.86	มาก
รวม	4.04	0.84	มาก

ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

- ด้านปัจจัยจุดใจความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า สามารถทำให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และสามารถทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

- ด้านปัจจัยจุดใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า งานที่ทำช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นการปฏิบัติงานตามสายงานหลักอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และสามารถตัดสินใจได้โดยเด็ดขาดเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายลุล่วง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

- ด้านปัจจัยจุดใจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา ได้จัดลำดับความสำคัญของงานให้ถูกต้องตามกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

- ด้านปัจจัยจุดใจความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมเข้าร่วมการสัมมนา และเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

- ด้านปัจจัยจุดใจการได้รับยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับการชื่นชมยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา ได้รับการชื่นชมยกย่องจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมักได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.43	1.05	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	3.79	1.00	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.81	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.88	มาก
นโยบายหน่วยงานและการบริหาร	3.92	0.86	มาก
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.84	0.90	มาก
ลักษณะความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.67	1.02	มาก
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.02	0.84	มาก
รวม	3.83	0.92	มาก

ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

- ด้านปัจจัยคำจูนได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีหน่วยงานการออมทรัพย์ภายในองค์กรเพื่อการออมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์รวมถึงสวัสดิการที่หน่วยงานได้จัดทำให้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และสามารถจัดสรรรายได้เพื่อการออมได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

- ด้านปัจจัยคำจูนโอกาสก้าวหน้าในสายงานในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาลึกคักหรือส่งเสริมให้แสดงศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา หน่วยงานใช้เกณฑ์การปฏิบัติงานรายบุคคลในการวัดผลเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และงานที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับสายงานหลัก และมีโอกาสในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

- ด้านปัจจัยคำจูนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจุล่งด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

- ด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ การแก้ไขปัญหาเรื่องงานให้ได้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา กับผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับท่านอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

- ด้านปัจจัยด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นปัจจุบัน และหน่วยงานได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร นโยบายรวมถึงแนวปฏิบัติชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา หน่วยงานมีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหน่วยงานมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

- ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า บริเวณสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา บริเวณสถานที่ทำงาน มีอุณหภูมิห้องทำงานที่เหมาะสม และไม่มีมลภาวะทางเสียงและกลิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และสถานที่ทำงานมีการจัดที่นั่งทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

- ด้านปัจจัยด้านลักษณะความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า หน่วยงานมีการจัดรถสำหรับอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ หากต้องร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา มีเวลาผ่อนคลายในช่วงเวลาพักเพียงพอในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และได้รับเบี้ยเลี้ยง หากจำเป็นต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

- ด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ทำงานจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นงานหลักตามนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และหน่วยงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

จากการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมดโดยพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก รองลงมา ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการได้รับยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจค่าจูงอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยค่าจูงลำดับแรก รองลงมา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, นโยบายหน่วยงานและการบริหาร, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, โอกาสก้าวหน้าในสายงานในอนาคต, ลักษณะความเป็นอยู่ส่วนตัว และได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เป็นลำดับสุดท้าย เป็นเพราะบุคลากรมีแรงจูงใจสูงเมื่อเห็นผลสำเร็จของงาน เนื่องจากการบรรลุเป้าหมายยืนยันถึงความสามารถของตน การยอมรับและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ โอกาสใช้ความรู้และได้รับมอบหมายงานสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและบทบาทในองค์กร การชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานช่วยเสริมแรงจูงใจ แต่การพัฒนาในสายงานต้องใช้เวลาจึงมีแรงจูงใจต่ำกว่าด้านอื่น ส่วนปัจจัยค่าจูงการสนับสนุนและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทำให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ความมั่นคงในงานสร้างความเชื่อมั่น การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นโยบายและการบริหารที่ชัดเจนช่วยสร้างความระเบียบ สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ โอกาสก้าวหน้าและค่าตอบแทนสำคัญ แต่ความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส แผ่นทอง (ออนไลน์, 2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียวสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อโณทัย ธีระทิป (2562, หน้า 28-29) ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความสัมพันธ์เป็นลำดับแรก

2. จากการเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจน้อยกว่าปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ดี และโอกาสในการใช้ความรู้ และทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อโณทัย ธีระทีป (2562, หน้า 28-29) ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรไพธิน โคตรพรม (2566, หน้า 143-160) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้น ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรจึงควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการชื่นชมและยอมรับการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
3. มอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ที่มี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่า และความสำคัญในองค์กร
4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกสบาย เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความยุติธรรมและความชัดเจนในนโยบายและการบริหารเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น และความมั่นคงในการทำงาน
6. ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีแรงจูงใจในการทำงาน
7. จัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงานและวิธีการที่องค์กรสามารถนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อทราบปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงวิธีการที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความสุขของบุคลากร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อทราบวิธีการและเทคนิคที่สามารถใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ควรทำการศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทราบผลกระทบที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการประเมินว่าการนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างไร

4. ควรทำการศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทราบวิธีการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่สามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยการเน้นการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของงาน และเป้าหมายขององค์กร

5. ควรทำการศึกษาวิธีการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทราบวิธีการและนโยบายที่สามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลดความเครียดและการเบิร์นเอาท์

6. ควรทำการศึกษาผลกระทบของการส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับในองค์กรต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทราบผลกระทบที่การส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับในองค์กรมีต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การมีสภาพแวดล้อมที่เปิดรับความหลากหลายสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2567). *แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2566-2570*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระครูสมุห์ชินวรวัตร ธีรภทฺโท (จุลเจือ), โยธี จันทะนี, ชาญชัย เพียงแก้ว และศุภกิจ รักดีแสน. (2565).

รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์: กรอบแนวคิดของ Leonard Nadler. *วารสาร มจร อุบลบริหารศน์*, 7(3), หน้า 503-516.

แพรวไพลิน โคตรพรม และเกวณีน ศีลพิพัฒน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(2), หน้า 143-160.

มธุรส แผ่นทอง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/1234567890/7725/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [2567, 10 กันยายน].

อโณทัย ธีระทีป. (2562). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Matt, C., Hess, T. & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & information systems engineering*, 57(5), pp. 339-343.
<https://doi.org/10.1007/s12599-015-0401-5>

Nadler, L. & Nadler, Z. (2012). *The Handbook of Human Resource Development*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Rose, K., Eldridge, S. & Chapin, L. (2015). The internet of things: An overview. *The internet society (ISOC)*, 80(15), pp. 1-53.

Skog, D. A., Wimelius, H. & Sandberg, J. (2018). Digital disruption. *Business & Information Systems Engineering*, 60, pp. 431-437.
<https://doi.org/10.1007/s12599-018-0550-4>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper and Row.