# ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

# Factors Affecting Retention of Labour Inspectors in Department of Labour Protection and Welfare

**นายอรรคพล รุ่งเรือง**

**สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**

**สาขารัฐประศาสนศาสตร์**

**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม**

**พุทธศักราช 2563**

**ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม**

ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์ (สาขาวิชา)　　รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตร)

เรื่อง(ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ภาษาอังกฤษ) Factors Affecting Retention of Labour Inspectors in Department of Labour Protection and Welfare

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) นายอรรคพล รุ่งเรือง

(ภาษาอังกฤษ) Mr. Akapol Rungruang

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(ดร.สุเมธ แสงนิ่มนวล)

เมื่อวันที่ 24 เดือน ก.ค. พ.ศ. 63

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....

(ผศ.ดร.เมธินทร์ เมธาวิกูล)

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์

เมื่อวันที่ 24 เดือน ก.ค. พ.ศ. 63

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

# บทคัดย่อ


ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดย : นายอรรคพล รุ่งเรือง

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : .....

(ดร.สุเมธ แสงนิ่มนวล)

24 / ก.พ. / 63

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ ไม่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานพบว่าพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ คือ

1) ปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ความสำคัญกับพนักงานตรวจแรงงานที่บรรจุใหม่ โดยสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงาน สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เช่น การให้พนักงานตรวจแรงงานที่บรรจุใหม่ได้มีการฝึกทดลองทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ของกรมก่อนที่จะไปปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีการปรับตัว และควรมีสวัสดิการที่เพียงพอให้กับพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยในหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดห้องพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ ควรมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ และหน่วยงานควรมีสถานที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ เช่น มีที่จอดรถ มีที่พักผ่อน

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีการปรับปรุงในเรื่องสามารถเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาการดำรงคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายกันเพื่อเป็นการเปรียบเทียบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำรงคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

## ABSTRACT

**Title** : Factors Affecting Retention of Labour Inspectors in Department of Labour Protection and Welfare

**By** : Mr. Akapol Rungruang

**Degree** : Master of Public Administration

**Major** : Public Administration

**Advisor** :.....

(Dr.Sumet Saengnimnuan)

21 , July , 2020

The research titled *Affecting Retention Factors of Labour Inspectors in Department of Labour Protection and Welfare* aimed to explore the retention factors of the labour inspectors in the organization, and provide the research as a guideline to the Executives of the Department of Labour Protection and Welfare to apply and find solutions to solve the resignation and transfer of labour inspector problems. This research collected online questionnaires from 286 samples of labour inspectors in the Department of Labour Protection and Welfare.

The results found that the retention factors included age, years of experience, salary, hygiene and safety in working place, career development, and job stability, whereas gender did affect the retention of labour inspectors. Moreover, the results showed that the labour inspectors had an overall opinion at a high level. ($\overline{X}$=3.48)

The guideline from this study were as follows: 1) age, year experience, salary: the organization should focus attention on the new employees by providing a good relationship between the organization and employees, attach positive attitudes to the job, colleagues, and supervisors such as providing pre-job training with various departments to allow employees to familiarize with the job before being placed on active duty, as well as providing suitable salary to create motivation in the workplace; 2) hygiene and safety in working place: the organization should promote the facilities to the employee such as providing suitable health programs, hygienic nursing rooms, adequate facilities e.g. parking lots and resting area; 3) career development and job stability: the organization should provide adequate and fair promotion ranking that is suitable to employee's performance, working experience, and readiness for a higher position.

It is recommended that future research should focus on the staff in other departments with similar job descriptions in order to examine other factors affecting staff's retention.

**Keywords :** retention , labour inspectors, Department of Labour Protection and Welfare



Approved by

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.สุเมธ แสงนิ่มนวล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และ ผศ.ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกูล ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์พร้อมทั้งคณาจารย์ จาก รปม.ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิด องค์ความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ พนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั่วทั้งประเทศทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้คำปรึกษาคำแนะนำต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายนี้ ต้องขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยสยาม ที่กรุณาให้การสนับสนุนทุนการศึกษา โดยการลดหย่อนทุนการศึกษาให้กึ่งหนึ่ง พร้อมทั้ง ครอบครัวของข้าพเจ้าเองที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอบคุณรุ่นพี่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ร่วมถึงเพื่อนๆ รปม.รุ่นที่ 19/1 ที่คอยช่วยกันผลักดันในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอดจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

นายอรรคพล รุ่งเรือง

มีนาคม 2563

# สารบัญ

หน้า


บทคัดย่อภาษาไทย..... (1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... (3)
กิตติกรรมประกาศ..... (5)
สารบัญ..... (6)
สารบัญตาราง..... (8)
**บทที่ 1 บทนำ**..... 1
1.1 ปัญหาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 7
1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย..... 8
1.4 นิยามศัพท์..... 8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 8
**บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**..... 9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ..... 9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ..... 12
2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน..... 17
2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน..... 20
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 25
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 26
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 28
**บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย**..... 29
3.1 สมมติฐานในการวิจัย..... 29
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 31
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล..... 31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 32

# สารบัญ(ต่อ)

หน้า


**บทที่ 4 ผลการวิจัย**..... 35

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตรวจแรงงาน..... 35

4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน..... 39

4.3 ระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 46

4.4 การทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร..... 50

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 57

**บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ**..... 59

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 59

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 60

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 62

**บรรณานุกรม**..... 64

**ภาคผนวก** ..... 69

**ประวัติย่อผู้วิจัย**..... 72

# สารบัญตาราง


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามเพศ..... | 35 |
| 4.2 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามอายุ..... | 36 |
| 4.3 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุ..... | 36 |
| 4.4 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามอายุราชการ..... | 37 |
| 4.5 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ..... | 37 |
| 4.6 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามรายได้..... | 38 |
| 4.7 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มรายได้..... | 38 |
| 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย..... | 39 |
| 4.9 | จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย..... | 41 |
| 4.10 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม..... | 43 |
| 4.11 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... | 43 |
| 4.12 | จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... | 44 |
| 4.13 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม..... | 46 |
| 4.14 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 47 |

# สารบัญตาราง(ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4.15 | จำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามคะแนนระดับการดำรงคงอยู่..... | 48 |
| 4.16 | แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม……..... | 50 |
| 4.17 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน……..…….....….. | 51 |
| 4.18 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน.....……..... | 52 |
| 4.19 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน..... | 53 |
| 4.20 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน..... | 54 |
| 4.21 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน……..... | 55 |
| 4.22 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน……..... | 56 |
| 4.23 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน……..... | 57 |

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ปัญหาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานตรวจแรงงาน เป็นบุคลากรที่สำคัญในการตรวจแรงงานในประเทศไทย ปัจจุบันพบว่าพนักงานตรวจแรงงานมีไม่เพียงพอ ประกอบกับสถานการณ์ด้านภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ไม่ดีนัก ส่งผลทำให้มีแนวโน้มการลดค่าจ้าง การเลิกจ้างลูกจ้างสูงขึ้นหากปล่อยไว้จะกลายเป็นปัญหาระดับชาติได้

การตรวจแรงงานเริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 19 เมื่อเริ่มต้นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่โดยมีจุดกำเนิดจากประเทศอังกฤษในปี ค. ศ. 1802 เมื่อรัฐสภาอังกฤษได้ผ่านพระราชบัญญัติว่าด้วย The Preservation of the Health and Moral of Apprentices in Textile and Other Factories หลังจากนั้น การตรวจแรงงานจึงได้แพร่กระจายจากประเทศอังกฤษไปสู่ประเทศอื่นๆในทวีปยุโรป ในปี ค.ศ. 1980 ผู้แทนของประเทศในยุโรป 15 ประเทศ ได้ประชุมที่กรุงเบอร์ลินเพื่อให้สัตยาบันในเรื่องมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศฉบับแรก (The first international labour standard) ซึ่งได้ย้ำว่ากฎหมายในประเทศต่างๆ ควรควบคุมดูแลโดยข้าราชการที่มีคุณสมบัติเฉพาะและต้องมีข้าราชการจำนวนมากพอ ข้าราชการเหล่านี้ควรได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐบาล และต้องเป็นอิสระจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ต้องการให้ประเทศสมาชิกทุกประเทศ จัดตั้งระบบการตรวจแรงงาน (System of Labour Inspection) จึงได้จัดทำเครื่องมือที่เป็นสากลครั้งแรก จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ The Labour Inspection Recommendations 1919 (No.5) และ 1923 (No.23) ทั้งสองฉบับเป็นต้นแบบ หรือมาตรฐานการตรวจแรงงานสากล แนวคิดสำคัญในการตรวจแรงงานมี 5 ประการคือ

ประการแรก การตรวจแรงงานเป็นหน้าที่ของรัฐ (A public function) การตรวจแรงงานต้องจัดให้เป็นระบบภายใต้อำนาจรัฐที่จะควบคุมนโยบายสังคมและแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และมาตรฐานของประเทศ ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ปลอดจากแรงกดดันที่ผิดกฎหมาย และการบีบบังคับจากภายนอก พนักงานตรวจแรงงานเป็นเสมือนตัวแทนของรัฐ ในการบริหารตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ประการที่สอง การตรวจแรงงานเป็นการร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคม (Cooperation with social partners) การตรวจแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกัน อย่างใกล้ชิดระหว่างพนักงาน

ตรวจแรงงานกับนายจ้างและลูกจ้าง ความร่วมมือนี้อาจเริ่มจากการทำงานร่วมกันตามหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีนโยบายทั่วไปที่ใช้ในสถานที่ทำงาน และมีนโยบายที่จะบังคับใช้กฎหมายของประเทศ

ประการที่ สาม การตรวจแรงงานมีการร่วมมือกับหุ้นส่วนอื่น(Cooperation with other stakeholders) การตรวจแรงงานมีความเกี่ยวข้องที่ต้องมีการร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ เช่น สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย องค์กรพัฒนาเอกชน ฯลฯ และต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการพิเศษ เช่น แพทย์ นักเคมี ผู้ชำนาญการด้านกฎหมาย ผู้ชำนาญการด้านแรงงานเด็ก เนื่องจากความซับซ้อนของปัญหาและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้การตรวจแรงงานไม่สามารถสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการตรวจแรงงาน ถ้าปราศจากความร่วมมือจากภายนอก

ประการที่สี่ การตรวจแรงงานเน้นประเด็นการป้องกัน (Focus of prevention) การให้ความสำคัญกับเรื่องการป้องกันและให้การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การพยายามที่จะหลีกเลี่ยงกรณีพิพาทและความขัดแย้ง อุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ฯลฯ การป้องกันมีเป้าหมายที่จะช่วยผู้ใช้แรงงานให้มีสุขภาพดี ช่วยผู้ประกอบการลดต้นทุนที่เกิดขึ้น เพราะขาดการป้องกัน หรือค่าใช้จ่ายในการรักษาผู้ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

ประการที่ห้า การตรวจแรงงานเป็นหลักการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงาน ด้วยข้อเสนอแนะของการคุ้มครองแรงงานโดยรวม (The need of universal converage) คือ ขยายการป้องกันและการคุ้มครองความเสี่ยงจากการทำงานด้วยการให้หลักประกันไปสู่คนทำงานทุกกิจกรรม กล่าวคือ การตรวจแรงงานต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของสังคม ไม่ควรมุ่งปกป้องไปที่คนทำงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

หลังจากนั้นอีก 25 ปี ปี ค.ศ. 1947 จึงได้มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81( ILO Convention 1947 No. 81)ประเทศสมาชิกของ ILO ได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับนี้ และถือเป็นหลักสำคัญของการตรวจแรงงานจนถึงปัจจุบัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)ได้กำหนดความหมายของการตรวจแรงงานไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ฉบับที่ 81 ว่า“การตรวจแรงงาน” เป็นการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานและการให้ความคุ้มครองคนงาน ในขณะที่ทำงานให้กับนายจ้าง ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านข่าวสารและวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแก่นายจ้าง ตลอดจนการใช้ข้อเสนอแนะและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่เหมาะสม หรือไม่รัดกุมของกฎหมาย

**อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 มีหลักการ สำคัญดังนี้**

1. วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 คือ การสร้างระบบการตรวจแรงงาน ที่สามารถรับผิดชอบและคุ้มครองให้เป็นไปตามกฎหมาย เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรม

2. หน้าที่สำคัญของระบบการตรวจแรงงานคือ

2.1 การให้หลักประกันในการบังคับใช้กฎหมาย โดยการไปตรวจเยี่ยม การสอบข้อเท็จจริงในเรื่องที่มีการละเมิด และการตรวจสอบการบริหาร เทคนิคและอุปกรณ์

2.2 การให้ข้อมูลด้านเทคนิค และให้คำแนะนำต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามบทบัญญัติของกฎหมาย

2.3 เสนอแนะต่อผู้มีอำนาจหรือรัฐบาลเกี่ยวกับข้อบกพร่องของกฎหมายที่ใช้อยู่ ซึ่งมิได้ครอบคลุมทุกเรื่อง และอาจนำไปสู่การกระทำที่หลีกเลี่ยงกฎหมาย

3.โครงสร้างของระบบการตรวจแรงงาน ประกอบด้วย ศูนย์อำนาจและงานบริการที่สำคัญ พนักงานตรวจแรงงานเป็นข้าราชการของรัฐ มีความเป็นอิสระในการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันระหว่างงานด้านการตรวจแรงงานกับงานด้านบริการของรัฐในด้านอื่นๆ และให้มีการทำงานร่วมกัน ระหว่างสถาบันเอกชน หรือสถาบันของรัฐ ที่ทำกิจกรรมคล้ายๆกัน ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการของสำนักงานตรวจแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง องค์การด้านแรงงาน และองค์การของนายจ้างและลูกจ้าง

4. หน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน มีดังนี้

4.1 พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่มีผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อม ในสถานประกอบกิจการที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของตน

4.2 พนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่เปิดเผยเรื่องต่างๆ ความลับทางการค้า หรือความลับของงานอุตสาหกรรม หรือกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้รับ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

4.3 พนักงานตรวจแรงงานต้องไม่เปิดเผยเกี่ยวกับผู้ที่ร้องเรียน และต้องไม่เปิดเผยกับนายจ้างว่า มาเยี่ยมสถานประกอบกิจการตามคำร้องเรียน

4.4 พนักงานตรวจแรงงาน ต้องเสนอผลการตรวจแรงงานของตน ต่อสำนักงานกลาง อย่างน้อยปีละครั้ง

5. สิทธิของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่

5.1 พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะเข้าไปในสถานประกอบกิจการได้อย่างเสรีเพื่อทำการตรวจได้ทุกเวลา

5.2 พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะดำเนินการตรวจสอบและซักถามนายจ้าง ผู้แทนและพนักงานของสถานประกอบกิจการ

5.3 พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิที่จะออกคำสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบได้ในสถานประกอบกิจการการจัดระเบียบหรือวิธีการทำงานที่จะเป็นปัญหาต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

**การตรวจแรงงานในประเทศไทย**

การตรวจแรงงานในประเทศไทยมีขึ้นพร้อมกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 กฎหมายฉบับนี้นับเป็นกฎหมายฉบับแรกที่มีทิศทางการนำการใช้แรงงานเข้าสู่ระบบสากล เนื่องจากเนื้อหาสาระของกฎหมายส่วนใหญ่ใช้แนวทางจากอนุสัญญา (Conventions)และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)มาเป็นต้นแบบในการออกกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำคู่มือการตรวจแรงงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) โดยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจแรงงานไว้ ดังนี้ การตรวจแรงงาน (Labour Inspection) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง ตลอดทั้งความปลอดภัยในการทำงานในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำหลักการสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 81 มากำหนดเป็นหน้าที่หลักในการตรวจแรงงาน ดังนี้

1) การบังคับใช้กฎหมายเพื่อตรวจสอบให้นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายก็จะมีมาตรการการบังคับใช้กฎหมายตามความเหมาะสมแก่สภาวการณ์

2) การประชาสัมพันธ์เพื่อให้คำแนะนำ เผยแพร่ให้นายจ้าง ลูกจ้างได้รู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

3) การศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อศึกษาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และมาตรฐานแรงงานต่างๆ เพื่อหาแนวทางนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1) เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง สม่ำเสมอและด้วยความสมัครใจ

3.2) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดีขึ้น

3.3) เพื่อให้คำแนะนำ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย แนวปฏิบัติ และข่าวสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าใจวัตถุประสงค์ และเห็นประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างจะได้รับจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

3.4) ศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานแรงงานต่างๆ เพื่อประกอบการวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมมากขึ้น

3.5) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการตรวจแรงงาน คือ การทำให้ลูกจ้างรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และการแนะนำนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากการบริหารกฎหมายได้อย่างทั่วถึง ประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับก็เป็นประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวมด้วย เพราะเป็นการเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม และพัฒนาความเป็นอยู่ของสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการตรวจแรงงานจึงเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการคุ้มครองแรงงานให้มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดให้การตรวจแรงงานไว้เป็นนโยบายหลัก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสำเร็จของงานสูงสุด

**ระบบการตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

การตรวจแรงงาน จะมีมาตรการทั้งการบังคับใช้กฎหมายและส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันอย่างถูกต้อง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีระบบการตรวจแรงงาน ดังนี้ วิธีการตรวจแรงงานมี 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการคือ การตรวจแรงงานที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจในสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ. ศ. 2541

วิธีที่ 2 การตรวจแรงงานโดยระบบรายงาน คือ การที่พนักงานตรวจแรงงาน ใช้วิธีจัดส่งแบบรายงาน สภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้นายจ้างรายงานข้อมูลตามแบบที่กำหนด และให้นายจ้างและลูกจ้าง ลงชื่อรับรองข้อมูลในแบบดังกล่าว แล้วส่งคืนไปยังพนักงานตรวจแรงงานเพื่อตรวจสอบและพิจารณา หากพบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือข้อมูลมีข้อน่าสงสัยหรือไม่น่าเชื่อถือ พนักงานตรวจแรงงานจะใช้วิธีการเข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการตามวิธีที่ 1 ต่อไป การตรวจแรงงานในระบบรายงานนี้ มีข้อดีคือทำให้การตรวจแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ช่วยประหยัดเวลาของพนักงานตรวจแรงงานและนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบสถานประกอบกิจการได้มากขึ้นแต่มีข้อเสียคือ พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถตรวจสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง ในขณะปฏิบัติงาน ไม่สามารถพูดคุยเพื่อแนะนำข้อกฎหมายให้เข้าใจอย่างชัดเจนหรือส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการที่ดี ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

**ประเภทการตรวจแรงงาน** แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1.การตรวจปกติ เป็นการตรวจแรงงานครั้งแรกหรือเป็นการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ ที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจ หรือสถานประกอบกิจการที่เปิดดำเนินการใหม่ เพื่อชี้แจงแนะนำ โดยตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายทุกเรื่อง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำแนะนำ หรืออาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องก็ได้ ทั้งนี้การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าว ให้พิจารณาตามนโยบายและตามความเหมาะสมเป็นกรณีๆไป

2.การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจแรงงานในกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น การเกิดอุบัติเหตุหรือลูกจ้างป่วยเนื่องจากการทำงาน การนัดชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้าง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติงานโดยทันที

4. การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

**การวินิจฉัยคำร้องทุกข์ (Grievance)**

เป็นงานใช้กฎหมายเป็นหลักในการดำเนินการให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่สอบสวนวินิจฉัยคำร้องทุกข์จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างลึกซึ้ง สามารถชี้แจงแนะนำกฎหมายได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และชัดเจนรวมทั้งดำเนินการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์อย่างถูกต้องและเป็นธรรม หากการวินิจฉัยผิดพลาดจะก่อให้เกิดความเสียหายกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ ซึ่งนายจ้างต้องสูญเสียเงินจำนวนมาก หรืออาจก่อให้เกิดการรวมตัวของลูกจ้างก่อปัญหาส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวางได้ การวินิจฉัยและออกคำสั่งที่คลาดเคลื่อนต่อข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายนายจ้างและลูกจ้างอาจจะไม่ยอมรับความถูกต้องและไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน และอาจจะนำไปสู่การฟ้องร้องยกเลิก เพิกถอนคำสั่งหรือการฟ้องร้องการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานตรวจแรงงานได้

จากข้อมูลสถิติปี พ.ศ. 2558-2560 จาก กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการขอลาออก และการขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 30 ของพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมด ส่งผลทำให้เกิดภาวะงานล้นคน งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พนักงานตรวจแรงงานไม่มีความสุขกับการทำงาน ไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว หรือให้เวลาแก่ครอบครัวตนเอง ดังนั้น ปัจจัยการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2.3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้าย

**1.3 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั้งในด้านความรู้สึกเกี่ยวข้องที่เป็นเชิงบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจอุทิศตนเสียสละให้กับการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั้งหมด 1,000 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่ ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม– มีนาคม 2562 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**1.4 นิยามคำศัพท์**

***การดำรงคงอยู่*** หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายจนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นสืบไป อันประกอบด้วยการให้การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามสูงสุดในการทำงานต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจ ห่วงอนาคตขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้

***พนักงานตรวจแรงงาน*** หมายถึง บุคคลผู้ที่ทำงานใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.5.1 ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.5.2 ทำให้ทราบถึงระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.5.3 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการพนักงานตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานตรวจแรงงานมีปัจจัยการดำรงคงอยู่ที่สูงขึ้น

# บทที่ 2
# แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้าย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดและการตั้งสมมติฐานการวิจัย โดยลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญมีการนำเสนอดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**2.1 ความหมายของความพึงพอใจ**

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมายดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2542 : 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ ส่วนพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

รสรินทร์ เกรียงสินยศ (2538 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับ

หน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การอีกด้วย

วิรุฬ พรรณเทวี (2542 : 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหมายกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อยสอดคล้องกับ ฉัตรชัย (2535 : 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เมื่อได้รับการตอบสนอง

กาญจนา อรุณสุขรุจี (2546 : 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนและต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 105) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงใจหรือภาวะที่มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนๆ หนึ่ง สิ่งที่ขาดหายไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานของการพอใจและไม่พอใจได้

ไพศาล วรรณะ (2542 : 12) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่าความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่นอกจากผู้บริหารจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังจำเป็นต้องทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผลของการทำงานของหน่วยงาน มีความพึงพอใจด้วยเพราะความเจริญก้าวหน้าของการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาของหน่วยงาน

มณี โพธิเสน (2543 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545 : 7) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกหรือทางลบ

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปของตนเองหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความสมดุลความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของปัจเจกบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติอย่างไรในกิจกรรมใด ๆ

สำรวย เกษกุล (2540 : 13) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึงสภาวะจิตใจที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของบุคคล มักมีความต้องการ ซึ่งถ้าความต้องการที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วนความเครียดก็จะลดน้อยลงและความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าความต้องการของบุคคล ไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

สุพัฒน์ อัมระนันทน์ (2540 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้คนลดความตึงเครียดหรือสภาวะความกระวนกระวายใจ หรือภาวะความไม่สมดุลทางร่างกายของมนุษย์ให้น้อยลงหรือหมดไปได้ และทำให้คนมีความสุข

สุปัน ราสุวรรณ์ (2540 : 49) สรุปว่าความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 389) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นอย่างดี หรือสมบูรณ์ที่สุด

ชริณี เดชจินดา (2535 : 14) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการในขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

จากการตรวจเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

**2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ**

Shelly (1975 : 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ ขณะที่วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531 : 15) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541 : 92) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ ผู้ประกอบกิจกรรมต่างๆ

2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆที่สนองความต้องการของบุคคล

4. ผลประโยชน์ทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการ

ร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

**ปัจจัยด้านบุคคล** สรุปได้ดังนี้

1. ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงจะเหมาะสม

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคี จึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย

4. อายุ จะมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจ

6. เชาว์ปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

7. การศึกษา จะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่

8. บุคลิกภาพกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดนั้น เที่ยงตรงหรือไม่ จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน

9. ระดับเงินเดือน จะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

11. ความสนใจในงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนต้องการทำจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

**ปัจจัยด้านงาน** สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะงาน คือความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ทักษะในการทำงาน คือ ความชำนาญในงานที่ทำ จะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน

3. ฐานะทางอาชีพ ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญทางฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป

4. ขนาดของหน่วยงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจอย่างมาก หน่วยงานเล็กย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นจะมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่คนในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน คือความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยด้านการจัดการ** สรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงานความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2. รายรับ คือ สิ่งที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน

3. ผลประโยชน์ คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

4. โอกาสก้าวหน้า คือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

5. อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ คือ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความสำเร็จของงาน

6. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ ที่ชอบในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ

7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

9. การนิเทศงาน คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา คือการได้รับข่าวสารจากหน่วยงาน จำนวนพอเหมาะจะทำให้การก้าวหน้าในการทำงาน

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร คือความชื่นชอบความสามารถของผู้บริหารและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในเรื่องรายรับ ความก้าวหน้า

Kotler and Armstrong (2002 : 100-101) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับดัน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1.1 ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก ยารักษาโรค

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม

1.5 ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (Self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชิ้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ ( S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกจริตอย่างมากการทำงานของจิตแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 จิตไร้สำนึก ( Unconscious Mind ) การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ออกไป โดยไม่รู้ตัวที่เกิดมาจากพลังของจิตไร้สำนึกซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกไปตามหลักแห่งความพึงพอใจของตน และการทำงานของจิตไร้สำนึกเกิดจากความปรารถนา หรือความต้องการของบุคคลที่เกิดขึ้นในวัยเด็ก ที่ไม่ได้รับการยอมรับ เช่น การถูกห้าม หรือถูกลงโทษ จะถูกเก็บกดไว้ในจิตส่วนนี้

2.2 จิตสำนึก ( Conscious Mind ) บุคคลรับรู้ตามประสาทสัมผัสทั้งห้า ที่บุคคลจะมีการรู้ตัวตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไรอยู่ คิดอะไรอยู่ คิดอย่างไรเป็นการรับรู้โดยทั่วไปของมนุษย์ ที่ควบคุมการกระทำส่วนใหญ่ให้อยู่ในระดับรู้ตัว (Awareness) และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยมีเจตนาและมีจุดมุ่งหมาย

2.3 จิตก่อนสำนึก ( Preconscious Mind ) เป็นส่วนของประสบการณ์ที่สะสมไว้ หรือเมื่อบุคคลต้องการนำกลับมาใช้ใหม่ก็สามารถระลึกได้และสามารถนำกลับมาใช้ในระดับจิตสำนึกได้ และเป็นส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับจิตรู้สำนึกมากกว่าจิตไร้สำนึก

จะเห็นได้ว่าการทำงานของจิตทั้ง 3 ระดับจะมาจากทั้งส่วนของจิตไร้สำนึกที่มีพฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามกระบวนการขั้นปฐมภูมิ (Primary Process) เป็นไปตามแรงขับสัญชาตญาณ (Instinctual Drives) และเมื่อมีการรับรู้กว้างไกลมากขึ้นจากตนเองไปยังบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม พลังในส่วนของจิตก่อนสำนึกและจิตสำนึก จะพัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Process)

ขณะที่ ชริณี เดชจินดา (2535 : 18) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใดๆที่ให้มีความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำในสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความยากลำบาก โดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1) ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological hedonism) เป็นทรรศนะของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีการแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใดๆ

2) ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3) ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุข เพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

3. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้นำลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มาจัดเรียงใหม่ โดยจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544 :139-140) คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการทางร่างกายและปัจจัยในการดำรงชีวิต เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 (Physiological needs และ Safety needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์

2) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 3 และ 4 (Love needs และ Self-Esteem needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์

3) ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 5 (Self-Actualization needs) ของมาสโลว์

**2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน**

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย ได้แก่

Vroom (1964 : 331) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรทางพฤติกรรมของงาน (Job behavior variables) ดังต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ที่น่าจะเป็นไปได้ในทางลบระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออก

2) ความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างความพึงพอใจในงานกับการขาดงาน

3) ความสัมพันธ์ในทางลบบางอย่างระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลของการทำงาน

Blum and Naylor (1968 : 365) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานสรุปว่าความพึงพอใจในงาน เป็นผลลัพธ์จากทัศนคติของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน, การนิเทศงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, สภาพแวดล้อมของการทำงาน, โอกาสก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับ, ความเป็นธรรมในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Albanese and Van Fleet (1983 : 52) ได้อธิบายความพึงพอใจในงานสรุปว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลลัพธ์ (outcome) ของพฤติกรรมที่ปรากฏในงาน ซึ่งได้ถูกให้คุณค่าในตัวของมันเองและอิทธิพลของความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมขององค์การ ความพึงพอใจในงานของพนักงานสามารถมีผลกระทบต่อผลของงาน เช่น การขาดงาน เวลาการเข้าออกงาน

การเกิดเรื่องราวร้องเรียน อัตราการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบต่อสุขภาพ ความพร้อมของพนักงานที่จะเข้ารับการฝึกอบรม และผลผลิตที่ได้จากการทำงาน เป็นต้น

Davis and Newstrom (1985 : 438) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานสรุปว่าความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึก (Feeling) ที่ชื่นชมหรือไม่ชื่นชมของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างความรู้สึกกับองค์ประกอบอีก 2 ส่วนได้แก่ ความรู้สึกของพนักงานในเรื่องความเพลิดเพลินในการทำงาน (เช่น ฉันชอบที่จะมีงานหลาย ๆ อย่างให้ทำ เป็นต้น) ซึ่งแตกต่างไปจากองค์ประกอบของความคิดที่เป็นรูปธรรม (เช่น งานของฉันสลับซับซ้อน เป็นต้น) และองค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตั้งใจ (เช่น ฉันตั้งใจจะลาออกจากงานนี้ภายใน 3 เดือน เป็นต้น) เมื่อผนวก 3 ส่วนเข้าด้วยกันก็จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปฏิกิริยาของพนักงานต่องาน และพยากรณ์ผลต่อพฤติกรรมในอนาคตได้

George, J.M., and Jones, G.R. (2002 : 183) กล่าวโดยสรุปว่าความพึงพอใจในงาน เป็นการรวมของความรู้สึกและความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับงาน

John D.Millet (1954 : 397) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน สรุปว่าความพึงพอใจในงานเป็นการรวมของทัศนคติ ซึ่งพนักงานมีความเกี่ยวพันกับงาน สามารถแยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ความพึงพอใจแยกส่วน (Fact satisfaction) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่พนักงานจะชอบหรือไม่ชอบบางอย่างในงาน เช่น เราอาจได้ยินคำพูดที่ว่า “ฉันชอบงานแต่ไม่ชอบนาย” “ที่นี่ค่าจ้างแย่ แต่คนที่ทำงานด้วยกันดี” เป็นต้น

2) ความพึงพอใจโดยสรุป (Overall satisfaction) เช่น “โดยรวม ฉันชอบงาน แต่บางอย่างน่าจะปรับปรุงแก้ไข” ซึ่งพนักงานอาจจะตอบว่าพอใจในระดับเดียวกัน (ความพึงพอใจโดยสรุป) แต่ด้วยเหตุผลที่ต่างกัน (ความพอใจแยกส่วน)

Locke (1976 : 1290) ได้กล่าวสรุปว่าความพึงพอใจในงาน คือ สภาวะทางอารมณ์ที่น่าพอใจหรืออารมณ์ในทางบวกจากการที่พนักงานได้รับประเมินงานหรือได้รับประสบการณ์จากงาน

Davis and Newstrom (1985 : 469) ได้พรรณนาถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานอย่างเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้ “อาการที่ชัดเจนของการเสื่อมถอยขององค์การก็คือ การที่ความพึงพอใจในงานอยู่ที่ระดับต่ำ รูปแบบที่เลวร้ายกว่าก็คือการนัดหยุดงาน การดึงงานให้ช้าลง การขาดงาน และการเข้า-ออกงานของพนักงาน ฯลฯ ต้นทุนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ต่ำมีขนาดหรือปริมาณมหาศาล ดังตัวอย่างที่ General Motor ซึ่งได้รายงานว่าอัตราการขาดงาน และไม่ไปทำงานตามที่กำหนด คือร้อยละ 5 ซึ่งหมายความว่า มีพนักงานขาดงาน 25,000 คนต่อวัน หรือ 50 ล้านชั่วโมงต่อปี ซึ่งเป็นต้นทุนที่บริษัทต้องจ่ายเท่ากับ 1 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ในทางตรงกันข้าม

ความพึงพอใจในงานที่สูง เป็นความต้องการของฝ่ายจัดการเพราะมันหมายถึงผลในทางบวกที่ฝ่ายจัดการต้องการ เป็นเครื่องหมายขององค์การที่มีการจัดการที่ดี”

Reitz (1977 : 181) ได้กล่าวถึงความสนใจของฝ่ายจัดการต่อความพึงพอใจในงาน สรุปว่า ผู้จัดการควรให้ความใส่ใจว่าสมาชิกขององค์การพอใจในงานหรือไม่เพียงใดงานที่จะต้องดูแลกำกับในเรื่องประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการอยู่รอดขององค์การพอหรือยังไม่พอเพียงประการใด ด้วยเหตุใดจึงต้องมายุ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พอใจของบุคคล ผู้จัดการหลายๆ คนเข้ามายุ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ผู้จัดการบางคนมีความห่วงใยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้วยเหตุผลในทางปฏิบัติ นั่นคือเขาเชื่อว่าความพึงพอใจ มีผลโดยตรงต่อผลผลิต (Productivity) ผู้จัดการเหล่านี้เห็นว่าพนักงานที่มีความสุขจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างสร้างสรรค์ มีความระมัดระวังหรือปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่าและจะใช้ความพยายามกับงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข ส่วนผู้จัดการบางคนมีความเชื่อว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาอัตราการขาดงานหรือการเข้า – ออกงานให้อยู่ในระดับต่ำ เขาพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Murray McGregor (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560 : 186-188) ได้เสนอให้มีการใช้ประโยชน์จากสังคมศาสตร์ เพื่อทำให้องค์การของมนุษย์ สามารถบรรลุประสิทธิผลอย่างแท้จริง กล่าวคือ ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1957 – 1960 เป็นช่วงระยะเวลาที่มุมมองเรื่องพฤติกรรมองค์การ ได้ถูกนำเสนอเพิ่มขึ้นอย่างแพร่หลาย ซึ่ง แม็คเกรเกอร์ ก็ได้นำเสนอบทความเรื่อง The Human Side of Enterprise เข้าไปในที่ประชุมทางวิชาการนานาชาติ ซึ่งจัดโดย The School of Industrial Management ที่ Massachusetts Institute of Technology และบทความดังกล่าวได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Management Review ในปีเดียวกัน แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะขัดแย้งกัน และกลายมาเป็นการทำนายที่แม่นยำ โดยนำเสนอว่า ผู้นำแบบ X และผู้นำแบบ Y จะอาศัยปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ในการควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบ X มองธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานในทางลบ จึงใช้วิธีการจูงใจ คือการควบคุม การลงโทษ และอาศัยความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยจูงใจ แต่ผู้นำแบบ Y มีความเชื่อในทางตรงกันข้าม คือ มองธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานในทางบวก จึงใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยตอบสนองความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem) และความต้องการบรรลุศักยภาพ (Self-actualization) เป็นปัจจัยในการจูงใจบุคคลแทนการลงโทษ และให้อิสระที่เหมาะสมแทนการควบคุม ซึ่งแม็คเกรเกอร์มีความเชื่อว่า ผู้นำแบบ Y มีความเหมาะสมกว่าผู้นำแบบ X

สาระสำคัญของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ผู้นำแบบ X เชื่อว่าธรรมชาติของการปฏิบัติงาน เป็นไปในทางลบ เพราะเหตุดังต่อไปนี้

1) คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน เกียจคร้าน มักหาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน

2) องค์การต้องใช้วิธีบังคับ ออกคำสั่ง ควบคุม และลงโทษ

3) ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ชอบทำงานตามที่ได้รับคำสั่งเท่าที่จำเป็น ไม่มีความคิดริเริ่ม

4) คนส่วนใหญ่ต้องการเพียงความมั่นคงในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น

ผู้นำแบบ Y เชื่อว่าโดยธรรมชาติผู้ปฏิบัติงานเป็นคนดี และมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) คนมีความรับผิดชอบ อยากทำงาน หรือ การทำงานเป็นสิ่งที่ดี

2) คนรู้เป้าหมายตนเอง ควบคุมตัวเองได้ มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย

3) ทุกคนมีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น อยากทำงานให้ดี ต้องการการยอมรับ

4) ทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หลักการสำคัญที่ได้จากทฤษฎี X คือ การกำกับและควบคุมโดยอาศัยอำนาจ (Exercise of authority) ในขณะที่หลักการสำคัญที่ได้จากทฤษฎี Y คือ การบูรณาการ (Integration) ได้แก่ การสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้สมาชิกภายในองค์การสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของตนเองได้ดีที่สุด เพื่อให้มุ่งตรงไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจการจูงใจเป็นศักยภาพในการพัฒนาผู้คน

สรุปได้ว่า แม็คเกรเกอร์ ได้เสนอกระบวนการที่ช่วยสร้างโอกาส ปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเสนอคำแนะนำในการจัดการแบบ Y ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติเสมือนเป็นผู้ใหญ่ที่บรรลุภาวะแล้ว

**2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน**

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงผลของการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งมีผลต่อการทำงานดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบิร์ก (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560 : 193 – 194) (Frederick Herzberg , 1923-2000, Bernard Mausner , 1932-2002, and Barbara Bloch Snyderman , 1932-2001) นักวิชาการกลุ่มนี้ เสนอข้อการค้นพบสำคัญ ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ว่าปัจจัยที่ใช้สำหรับจูงใจบุคคลในองค์การแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygienic factors)ปัจจัยจูงใจ เกิดจากสัญชาตญาณภายในของผู้ปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าการกระทำ ในขณะที่ปัจจัยสุขวิทยา ไม่สามารถนำไปสู่การจูงใจในระดับสูง แต่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) โดยมีความสัมพันธ์กับลักษณะเนื้องาน (Job content) ทำให้คนขยันทำงานมากขึ้น

ได้แก่ ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2) ปัจจัยสุขวิทยา (Hygienic factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน (Job dissatisfaction) ซึ่งถ้าหากทราบปัจจัยดังกล่าว ก็สามารถนำมาใช้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การสอนงานหรือให้คำปรึกษา สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ วิธีการศึกษาของ Herzberg (พิทยา บวรวัฒนา, 2558 : 85) คือ ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ในบริษัท 9 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ทำให้มีความรู้สึกสบายและไม่สบาย ประสบการณ์ความรู้สึกต่อองค์การ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ เช่น หมวดความสำเร็จหมวดการทำงาน เป็นต้น เพื่อดูว่าข้อมูลในหมวดใดบ้างที่แสดงถึงปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขวิทยามากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามข้อเสนอของเฟรเดอริค เฮอร์สเบิร์ก,เบอร์นาร์ด มอสเนอร์, และบาร์บารา ชนีย์เดอร์แมน มีสาระสำคัญ คือ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นความสำคัญไปที่การจัดหาปัจจัยจูงใจที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น สามารถประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้น เพราะเป็นปัจจัยอย่างเดียวกันกับปัจจัยที่สามารถทำให้บุคคลได้บรรลุถึงศักยภาพหรือความต้องการในการประจักษ์ตน บุคคลที่มีความทะเยอทะยานที่จะเติบโตก้าวหน้า จะมีการตอบสนองทางบวกในเรื่องของผลงาน ในขณะที่การมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยสุขวิทยาเพื่อจูงใจให้คนทำงานนั้นจะไม่เกิดผล อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารองค์การจะต้องพิจารณาความต้องการของบุคคลให้ดี เพราะบุคคลแต่ละคนมีได้ทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ในเวลาเดียวกัน ภายใต้บริบทวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันบุคคลที่มีความขัดแย้งหรือคับข้องใจจะไม่สามารถทำสิ่งที่ดีที่สุดให้แก่องค์การเพราะขาดความพึงพอใจในงาน ในขณะที่บุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจนเต็ม โดยการบรรลุเป้าหมายของการทำงานที่ตนเองตั้งไว้ จะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่องค์การ ดังนั้น การจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการแตกต่างกัน จึงเป็นทางออกที่เหมาะสมที่สุด

**แนวคิดของ Johns**

Johns Wiley (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552 : 166) ได้กล่าวว่า ข้อดีวิธีการศึกษา โดยการดูความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งเสนอแนะว่าการพิจารณาเอาใจใส่ การตรวจตรางานอย่างมีความเป็นมนุษย์และแสดงถึงความสนใจในความต้องการของพนักงานเป็นวิธีการจัดการที่เป็นประโยชน์ โดยวิธีการจัดการแบบนี้จะให้ผลตอบแทนคือผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่ดีถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจที่ดี โดยความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างพนักงานควรจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานแล้วตามมาด้วยผลการปฏิบัติงานที่สูง เรียกว่า Satisfaction Cause a Performance Hypothesis เมื่อไม่นานมานี้สมมติฐาน ความพึงพอใจเป็นสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบอกกล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานที่สูงนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูง Johns Wiley ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ (Key contributor) ในความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะในอเมริกาเหนือคือ งานที่ท้าทายในแง่จิตใจ ค่าตอบแทนที่สูง การเลื่อนชั้น และเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนและช่วยเหลือกันกล่าวคือ งานที่ท้าทายในแง่ของจิตใจ คืองานที่ทดสอบพนักงานในแง่ทักษะและความสามารถและอนุญาตให้พนักงานกำหนดระยะเวลาของงาน ค่าตอบแทนสูง ซึ่งค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก และการเลื่อนชั้น โอกาสในการเลื่อนชั้นที่มีมากพอเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนต่อความพึงพอใจในงาน เพราะการเลื่อนชั้นมีส่วนประกอบของค่านิยมจำนวนหนึ่ง ซึ่งบอกกล่าวถึงความมีคุณค่าของตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของวัตถุ สิ่งของทางสังคม เช่น การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

**แนวคิดของ George and Jones**

George and Jones G. R. (2002 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติและคณะ, 2552 : 168) ได้กล่าวถึง 4 ปัจจัย คือ 1.บุคลิกภาพ (Personality) 2.ค่านิยม (Values) 3.สถานการณ์ของงาน (Job situation) 4.อิทธิพลทางสังคม (Social influence) George and Jones อธิบายว่าปัจจัยเหล่านี้ต่างก็มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยสาเหตุแต่ละปัจจัยมีลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพคือวิธีที่คงทนของบุคคลในเรื่องความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม บุคลิกภาพมีผลกับความพึงพอใจโดยผ่านความคิด และความรู้สึกว่าเป็นบวกหรือลบต่องาน บุคลิกภาพถูกกำหนดโดยยีน นักวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับยีนอธิบายความแตกต่างในความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 30 ในตัวอย่างฝาแฝด ซึ่งในกรณีนี้ผู้จัดการคงทำอะไรไม่ได้ แต่นั่นก็หมายความว่ายังมีที่ว่างอีกร้อยละ 70 ที่ผู้จัดการสามารถ มีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

2. ค่านิยม ค่านิยมมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ เพราะว่ามันสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของพนักงานเกี่ยวกับผลลัพธ์สุดท้ายที่ออกมา (Outcome) ซึ่งงานจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (ซึ่งเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน) บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานภายในที่เข้มแข็งน่าจะพอใจในงานที่น่าสนใจและมีความหมายต่อเขามากกว่าบุคคลที่มีค่านิยมภายในที่อ่อนแอ บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับงานภายนอกเข้มแข็ง (ซึ่งเกี่ยวกับผลของงาน) น่าจะพอใจในงานที่จ่ายค่าตอบแทนดี แต่ซ้ำซาก มากกว่าบุคคลที่มีค่านิยมต่องานอ่อนแอกว่า

3. สถานการณ์ของงาน บางครั้งแหล่งที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นสถานการณ์ของงาน งานที่เขาทำนั่นเองน่าสนใจหรือน่าเบื่อเพียงไร คนที่ทำงานต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ลูกค้า ลูกน้อง

เจ้านาย สิ่งแวดล้อม เช่น ระดับเสียง การมีคนมากๆ อุณหภูมิ วิธีที่องค์การปฏิบัติกับพนักงาน ลูกจ้าง เช่น ชั่วโมงในการทำงานความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อะไรที่เกี่ยวกับงานกับองค์การที่จ้างงาน เป็นส่วนของสถานการณ์ของงาน สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในงาน คนส่วนใหญ่ย่อมจะพึงพอใจมากยิ่งขึ้นกับงานที่จ่ายค่าตอบแทนดี มีความมั่นคงมากกว่าที่เป็นตรงกันข้าม

4. อิทธิพลทางสังคม คืออิทธิพลซึ่งบุคคลหรือกลุ่ม มีต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่บุคคลเป็นสมาชิก วัฒนธรรมที่บุคคลเติบโตมา และอยู่อาศัย ต่างก็มีศักยภาพ ที่จะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

**แนวคิดของ กรีนเบิร์กและบารอน**

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron, 1990 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติและคณะ, 2552 : 190) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ว่าเป็นผลมาจากเงื่อนไขหรือปัจจัยเดียวกัน หรือแตกต่างกัน โดยกรีนเบิร์กและบารอน ได้ต่อยอดความคิดของเฮอร์สเบิร์ก โดยอธิบายว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เสนอว่าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานเกิดจากแหล่งเหตุผลที่ต่างกัน โดยความไม่พึงพอใจในงาน สัมพันธ์กับเงื่อนไขอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน คุณภาพของการควบคุมตรวจตรางาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น มากกว่ามาจากตัวงานเองโดยตรง เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ป้องกันปฏิกิริยาทางลบจึงถูกเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมาจากตัวงานเอง เช่น ลักษณะงาน โอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น โอกาสในการเจริญเติบโต จึงเรียกปัจจัยเหล่านั้นว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งกรีนเบิร์กและบารอน ได้สนับสนุนประเด็นดังกล่าว โดยอ้างว่า ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นตราบเท่าที่ผลสุดท้ายของงาน เช่น รางวัลที่บุคคลได้รับเท่าเทียมกับผลสุดท้ายที่ต้องการมากเท่าใด เขาก็จะพึงพอใจในงานมากเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่นำไปสู่ความพึงพอใจก็คือ ความห่าง (Discrepancy) ระหว่าง สิ่งที่งานมี (has) และสิ่งที่บุคคลต้องการ (want) ยิ่งมีความห่างมากเท่าใด ความพึงพอใจจะยิ่งลดลงเท่านั้น

**ทฤษฎีมนุษย์ที่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์**

คริส อาร์กิริส,เจ.เอ.ซี.บราวน์ และฟิลิป เซลสนิค (Chris Argyris , 1919-2013, J.A.C.Brown , 1911-1965, and Philip Selznick , 1919-2010 อ้างถึงในชนิดา จิตตรุทธะ, 2560 : 194-196) นักจิตวิทยาองค์การคณะนี้ ได้เสนอแบบจำลองทางสังคมเกี่ยวกับการประจักษ์ตนของมนุษย์ (Self-Actualizing) แทนความเป็นมนุษย์ที่มีความสมเหตุสมผลทางเศรษฐกิจ (Rational man) โดยเน้นความสำคัญในเรื่องความต้องการของปัจเจกบุคคลและกระบวนการไม่เป็นทางการของกลุ่มต่างๆ ในองค์การนักจิตวิทยากลุ่มนี้ ได้สนับสนุนให้คนที่ทำงานในองค์การได้พัฒนาตนเองขึ้นเป็นมนุษย์ที่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่

เพราะเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีโอกาสเท่ากันในการพัฒนาตัวเองตามขั้นตอนของกระบวนการเติบโตสู่ความเป็นผู้ใหญ่ โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์ทุกคนแม้ว่าจะมีเหตุผลก็จริง แต่ก็มีข้อจำกัดบางอย่างในการใช้เหตุผล มนุษย์จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจตนเองประกอบกับความมีเหตุผล เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและนำไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ หรือการประจักษ์ตน ทั้งนี้ องค์การจะต้องมีความเชื่อมั่นพื้นฐานในระบบคุณค่าแบบมนุษย์นิยม หรือระบบประชาธิปไตย แทนที่จะยึดติดกับระบบราชการแบบพีระมิด ซึ่งปิดกั้นการพัฒนาและเติบโตของปัจเจกบุคคลในองค์การ เพราะองค์การบางประเภท และการจัดการในองค์การ เป็นอุปสรรคขัดขวางความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในทางลบ ดังนี้

1) บุคคลอาจตัดสินใจละทิ้งองค์การ

2) บุคคลอาจมุ่งความสำเร็จมากเกินไป เพื่อให้ตนได้รับอิสระมากขึ้น

3) บุคคลอาจมีพฤติกรรมต่อต้านที่ก้าวร้าว หรือใช้กลไกป้องกันตัวเองอย่างอื่น

4) บุคคลเริ่มเฉื่อยชา เบื่องาน ไม่เข้ามีส่วนร่วมในองค์การ

5) บุคคลอาจก่อตั้งกลุ่มไม่เป็นทางการ เพื่อต่อต้านหรือลงโทษองค์การ

6) บุคคลไม่ใส่ใจในความเข้มงวดหรือเงื่อนไขขององค์การ

7) บุคคลก่อความก้าวร้าวในรูปแบบอื่นๆมากขึ้น

ผู้บริหารที่ใช้วิธีแก้ไขปัญหาปฏิกิริยาตอบสนองทางลบของคนในองค์การ ด้วยการใช้อำนาจแบบเผด็จการ หรือควบคุมด้วยความเข้มงวดมากขึ้น จะยิ่งทำให้เกิดผลเสียหายต่อการจัดการองค์การ ทางออกในการลดความขัดแย้งทั้งหลาย คือ องค์การต้องหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของสัมพันธภาพ (Relationship) ระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์การให้มากขึ้น

**แนวคิดเรื่องสิ่งจูงใจ ของ เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด**

เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1886-1961 อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560 : 167-168) นำเสนอผลงานชื่อ The Economy of Incentives สรุปว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกชักนำให้ร่วมมือกับองค์การ มิฉะนั้น จะก่อให้เกิดการสลายตัวขององค์การหรือนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์หลายอย่าง เพื่อชักนำให้เกิดความร่วมมือ เพื่อมองหาและใช้สิ่งจูงใจทางบวกอย่างมีวัตถุประสงค์ และเพื่อลดสิ่งจูงใจทางลบ วิธีการใช้สิ่งจูงใจ เพื่อจูงใจให้คนทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

สิ่งจูงใจเฉพาะ (Specific inducements)

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements)

2) โอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal non- inducements opportunities)

3) เงื่อนไขทางกายภาพที่พึงประสงค์ (Desirable physical conditions)

4) การอุดหนุนการทำความดีที่เป็นอุดมคติ (Ideal benefactions)

สิ่งจูงใจทั่วไป (General incentives)

1) สิ่งที่น่าดึงดูดใจที่เกี่ยวข้องกัน (Associational attractiveness)

2) การปรับเงื่อนไขให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติขององค์การ (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes)

3) โอกาสของการมีส่วนร่วมที่ขยายเพิ่มมากขึ้น (The Opportunity of enlarged participation)

4) เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในชุมชน (The condition of community)

**2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997 อ้างถึงใน ธีระศักดิ์ กุสลานนท์, 2545 : 27) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถ้วนถี่แล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ท (Side Bet) ของ เบคเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3.แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไหร่แนวโน้มที่จะลาออกหรือ

ทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่ว่าแนวคิดแรกมองว่าคนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แนวคิดที่สองมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป แนวคิดที่สามมองว่าคนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

สเตียร์ (1977 : 48) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

**2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ไชยทัต นิวาศะบุตร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร โดยภาพรวมและรายด้าน (ค่าตอบแทน ความมั่นคงและความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน) ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศุลกากร เมื่อเทียบกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการกรมศุลกากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเทียบตามอายุการปฏิบัติงานและสำนักงานศุลกากรภาค พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการกรมศุลกากรมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิบตำรวจเอก ดารัณ จุนสมุทร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับน้อย โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

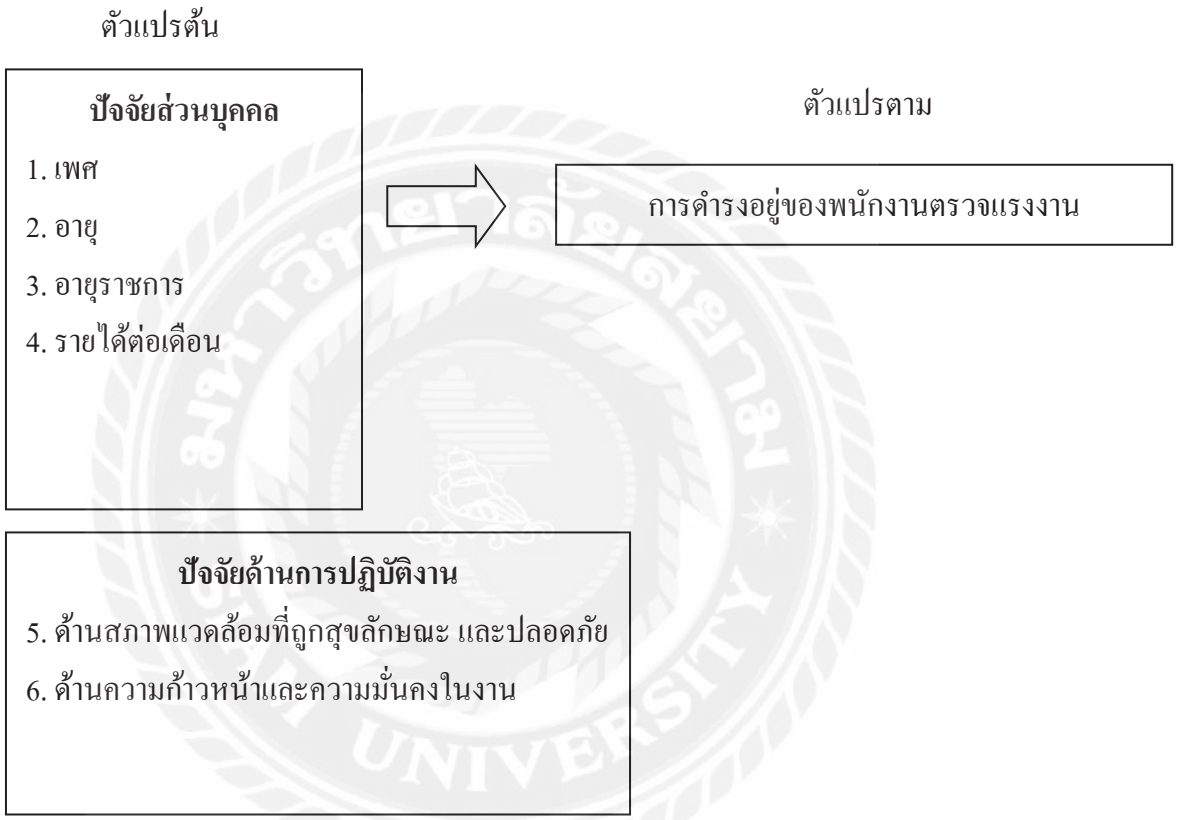
อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์การ ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์การ และธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนที่มีอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โสภณ ปราบณรงค์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ด้านบุคลากรและอัตรากำลัง ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับ และพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของ

ประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

**2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย**



# บทที่ 3
# ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้ายโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 สมมติฐานในการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

**3.1 สมมติฐานในการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการน้อย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำ

**3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวนประชากร 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,000 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544 : 127) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าตามสูตร} \quad n = \frac{1{,}000}{1+1{,}000\ (0.05)^2}$$

$$= \mathbf{286} \text{ คน}$$

การสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยคำนึงตามสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรจากพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานโดยจัดให้มีการเก็บแบบสอบถาม ด้วยระบบแบบสอบถามออนไลน์

**3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

โดยได้ทำการทดสอบเครื่องมือและการหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบทดสอบไปปรึกษากรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของข้อคำถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และครอบคลุมเนื้อหาที่ทำวิจัย เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กในเขตดินแดง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบทดสอบที่ได้มาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิต โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.93 จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้จริง

**3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุเคราะห์พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ และร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยใช้ระบบออนไลน์ ก่อนจะรวบรวมข้อมูลพื้นฐานบนแพลตฟอร์มออนไลน์มาตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่า Chi-Square และหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่า Gamma ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และตอนที่ 3 การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าการกระจายของข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และตอนที่ 3 การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานโดยกำหนดความหมายของคะแนนและแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้

| **ค่าคะแนน** | **ความหมาย** |
|---|---|
| 1.00-1.80 | ความคิดเห็น/การดำรงคงอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย |
| 1.81-2.60 | ความคิดเห็น/การดำรงคงอยู่ในระดับน้อย |
| 2.61-3.40 | ความคิดเห็น/การดำรงคงอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.41-4.20 | ความคิดเห็น/การดำรงคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง |
| 4.21-5.00 | ความคิดเห็น/การดำรงคงอยู่ในระดับสูง |

4. การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Chi-Square เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อได้ค่าไคสแควร์แล้ว หากพบว่า ค่าไคสแควร์มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยยะสำคัญ (ค่า Sig.) ที่กำหนดไว้ เช่น กำหนดค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ หากมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) และตัวแปรตาม ไม่มีความสัมพันธ์กันแต่ถ้าพบว่า ค่าไคสแควร์ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (ค่า Sig.) ที่กำหนดไว้ เช่น กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) และตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน

จากสูตรการคำนวณ ดังนี้

ดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{k} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

เมื่อ $X^2$ = ค่าไคสแควร์

O = ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้

E = ค่าความถี่ที่หวังไว้โดยทฤษฎี

การแปลความหมายของค่าไคสแควร์ เพื่อให้ทราบผลการทดสอบสมมติฐานว่าเป็นอย่างไรนั้น ต้องอาศัยค่าไคสแควร์ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติต่างๆ จากตาราง $X^2$ (Chi-SquaretestDistribution Table) โดยผู้วิจัยจะต้องหาค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) จากสูตร *d.f. = (c-1)(r-1)*

เมื่อ c = จำนวนตัวแปรที่เป็นช่องตั้ง (Column)

r = จำนวนตัวแปรที่เป็นแถว (Row)

5. หาค่าสัมประสิทธ์สหพันธ์แบบ Gamma ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสูตร

$$Gamma = \frac{\sum CP - \sum IP}{\sum CP + \sum IP}$$

เมื่อ CP = คู่ที่สอดคล้องกัน (Consistent Pair)

IP = คู่ที่ไม่สอดคล้องกัน (In Consistent Pair)

การพิจารณาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตามนั้น พิจารณาได้ดังนี้ (James A. Davis, 1971: 49)

| ค่า Gamma | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|---|
| +0.70 ขึ้นไป | มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง |
| +0.50-0.69 | มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง |
| +0.30-0.49 | มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง |
| +0.10-0.29 | มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ |
| +0.01-0.09 | มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ |
| 0.00 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |
| -0.01-0.09 | มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับต่ำ |
| -0.10-0.29 | มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำ |
| -0.30-0.49 | มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับปานกลาง |
| -0.50-0.69 | มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างสูง |
| -0.70 ขึ้นไป | มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับสูง |

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้าย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 286 คน ด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

4.3 ระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.4 การทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล**

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามเพศ

(n=286)

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| ชาย | 91 | 31.8 | 31.8 |
| หญิง | 195 | 68.2 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 เพศชาย 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามอายุ

(n=286)

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| อายุ 21-30 ปี | 96 | 33.6 | 33.6 |
| อายุ 31-40 ปี | 41 | 14.3 | 47.9 |
| อายุ 41-50 ปี | 46 | 16 | 63.9 |
| อายุ 51-60 ปี | 103 | 36 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุ 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=286)

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| อายุน้อย (21-40 ปี) | 137 | 47.9 | 47.9 |
| อายุมาก (41-60 ปี) | 149 | 52.1 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ที่มีอายุน้อย (21 - 40ปี) มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ส่วนพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมาก (41 – 60 ปี) จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามอายุราชการ

(n=286)

| อายุราชการ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 1-5 ปี | 96 | 33.6 | 33.6 |
| 6-10 ปี | 22 | 7.7 | 41.3 |
| 11-15 ปี | 20 | 7 | 48.3 |
| 16-20 ปี | 22 | 7.7 | 55.2 |
| 21-25 ปี | 38 | 13.3 | 68.5 |
| 26-30 ปี | 46 | 16.1 | 84.6 |
| มากกว่า 30 ปี | 42 | 14.7 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ1-5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ อายุราชการ 26-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 อายุราชการมากกว่า 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

(n=286)

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| อายุราชการน้อย (1-15 ปี) | 138 | 48.2 | 48.2 |
| อายุราชการมาก (16 ปีขึ้นไป) | 148 | 51.8 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ที่มีอายุราชการน้อย (1 – 15 ปี) มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ส่วนพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมาก (16 ปีขึ้นไป) จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามรายได้

(n=286)

| รายได้ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| ต่ำกว่า 20,000 บาท | 67 | 23.4 | 23.4 |
| 20,000-25,000 บาท | 30 | 10.5 | 33.9 |
| 25,001-30,000 บาท | 21 | 7.3 | 41.2 |
| 30,001-35,000 บาท | 36 | 12.6 | 53.8 |
| 35,001-40,000 บาท | 23 | 8.0 | 61.8 |
| 40,001-45,000 บาท | 41 | 14.3 | 76.1 |
| มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป | 68 | 23.8 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ส่วนใหญ่รายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รายได้ 40,001-45,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และรายได้30,001-35,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานจำแนกตามกลุ่มรายได้

(n=286)

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| รายได้น้อย (ต่ำกว่า 30,000) | 118 | 41.3 | 41.3 |
| รายได้มาก (30,001 ขึ้นไป) | 168 | 58.7 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานตรวจแรงงาน ที่มีรายได้น้อย (ต่ำกว่า 30,000 บาท) มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้มาก (30,001 บาท ขึ้นไป) มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7

**4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน**

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยศึกษา 2 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

4.2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

(n= 286)

| ข้อ | ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย | การดำรงคงอยู่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง | 3.41 | 1.004 | ระดับดี |
| 2. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ | 3.43 | 0.980 | ระดับดี |
| 3. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ | 3.39 | 0.955 | ระดับพอใช้ |
| 4. | หน่วยงานมีสถานที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ เช่นมีที่จอดรถ มีที่พักผ่อน | 3.31 | 1.052 | ระดับพอใช้ |
| 5. | หน่วยงานมีที่รับประทานอาหารได้อย่างมีสุขอนามัย | 3.44 | 0.967 | ระดับดี |
| 6. | หน่วยงานมีการจัดห้องพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ | 2.85 | 1.103 | ระดับพอใช้ |
| 7. | หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | 3.65 | 1.041 | ระดับดี |

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (ต่อ)

(n= 286)

| ข้อ | ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย | การดำรงคงอยู่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 8. | หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม | 3.48 | 0.972 | ระดับดี |
| 9. | มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติภัย | 3.47 | 0.931 | ระดับดี |
| 10. | มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ | 3.25 | 1.049 | ระดับพอใช้ |
| | **รวม** | **3.37** | **1.005** | **ระดับพอใช้** |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) อยู่ที่ 1.005 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็น หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.65 และ S.D. = 1.041) รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.48 และ S.D. = 0.972) มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติภัย ($\bar{X}$ = 3.47 และ S.D. = 0.931) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

(n= 286)

| คะแนนระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 10 | 4 | 1.4 | 1.4 |
| 12 | 2 | 0.7 | 2.1 |
| 14 | 1 | 0.3 | 2.4 |
| 15 | 1 | 0.3 | 2.8 |
| 16 | 1 | 0.3 | 3.1 |
| 18 | 2 | 0.7 | 3.8 |
| 19 | 4 | 1.4 | 5.2 |
| 20 | 11 | 3.8 | 9.1 |
| 21 | 1 | 0.3 | 9.4 |
| 22 | 3 | 1.0 | 10.5 |
| 23 | 6 | 2.1 | 12.6 |
| 24 | 3 | 1.0 | 13.6 |
| 25 | 5 | 1.7 | 15.4 |
| 26 | 2 | 0.7 | 16.1 |
| 27 | 5 | 1.7 | 17.8 |
| 28 | 7 | 2.4 | 20.3 |
| 29 | 11 | 3.8 | 24.1 |
| 30 | 43 | 15.0 | 39.2 |
| 31 | 9 | 3.1 | 42.3 |
| 32 | 9 | 3.1 | 45.5 |
| 33 | 13 | 4.5 | 50.0 |
| 34 | 5 | 1.7 | 51.7 |
| 35 | 11 | 3.8 | 55.6 |
| 36 | 11 | 3.8 | 59.4 |
| 37 | 7 | 2.4 | 61.9 |

**ตารางที่ 4.9** จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย (ต่อ)

(n= 286)

| คะแนนระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 38 | 8 | 2.8 | 64.7 |
| 39 | 17 | 5.9 | 70.6 |
| 40 | 46 | 16.1 | 86.7 |
| 41 | 4 | 1.4 | 88.1 |
| 42 | 3 | 1.0 | 89.2 |
| 43 | 4 | 1.1 | 90.6 |
| 44 | 3 | 1.0 | 91.6 |
| 45 | 0 | 0.0 | 91.6 |
| 46 | 0 | 0.0 | 91.6 |
| 47 | 2 | 0.7 | 92.3 |
| 48 | 5 | 1.7 | 94.1 |
| 49 | 11 | 3.8 | 97.9 |
| 50 | 6 | 2.1 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.9 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกคะแนนตามระดับการความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 10 – 33 เป็นช่วงคะแนนของระดับความคิดเห็นต่ำ ส่วนช่วงคะแนน 34– 50 เป็นช่วงคะแนนของระดับความคิดเห็นสูง แสดงผลดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามระดับกลุ่มความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

(n=286)

| ระดับความคิดเห็น | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| ระดับความคิดเห็นต่ำ (คะแนน 10 – 33) | 143 | 50.0 | 50.0 |
| ระดับความคิดเห็นสูง (คะแนน 34– 50) | 143 | 50.0 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยรวมของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มระดับความคิดเห็นต่ำ (คะแนน 10–33 ปี) มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนกลุ่มระดับความคิดเห็นสูง (คะแนน 34– 50 ปี) มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n= 286)

| ข้อ | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | การดำรงคงอยู่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1. | งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ | 3.64 | 0.863 | ระดับดี |
| 2. | หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า | 3.47 | 1.031 | ระดับดี |
| 3. | หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.50 | 0.965 | ระดับดี |
| 4. | หน่วยงานมีการพิจารณาเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม | 3.46 | 1.000 | ระดับดี |
| 5. | สามารถเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับระยะเวลา | 3.41 | 1.007 | ระดับดี |
| 6. | งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน | 3.64 | 0.910 | ระดับดี |

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำรงคงอยู่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)

(n= 286)

| ข้อ | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | การดำรงคงอยู่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 7. | หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม | 3.56 | 0.941 | ระดับดี |
| 8. | ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม | 3.65 | 0.892 | ระดับดี |
| 9. | มีความพึงพอใจต่อผลประเมินการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.867 | ระดับดี |
| 10. | มีความมั่นคงในอาชีพ | 3.87 | 0.910 | ระดับดี |
| **รวม** | | **3.58** | **0.938** | ระดับดี |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$) อยู่ที่ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) อยู่ที่ 0.938 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นมีความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.87 และ S.D. = 0.910) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.65 และ S.D. = 0.892) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n= 286)

| คะแนนระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 10 | 2 | 0.7 | 0.7 |
| 11 | 1 | 0.3 | 1.0 |
| 14 | 1 | 0.3 | 1.4 |
| 15 | 1 | 0.3 | 1.7 |
| 18 | 1 | 0.3 | 2.1 |

**ตารางที่ 4.12** จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)

(n= 286)

| คะแนนระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 19 | 1 | 0.3 | 2.4 |
| 20 | 6 | 2.1 | 4.5 |
| 21 | 5 | 2.1 | 6.3 |
| 22 | 3 | 1.7 | 7.3 |
| 24 | 2 | 0.7 | 8.0 |
| 25 | 3 | 1.0 | 9.1 |
| 26 | 7 | 2.4 | 11.5 |
| 27 | 4 | 1.4 | 12.9 |
| 28 | 4 | 1.4 | 14.3 |
| 29 | 6 | 2.1 | 16.4 |
| 30 | 40 | 14.0 | 30.4 |
| 31 | 9 | 3.1 | 33.6 |
| 32 | 10 | 3.5 | 37.1 |
| 33 | 10 | 3.5 | 40.6 |
| 34 | 13 | 4.5 | 45.1 |
| 35 | 2 | 0.7 | 45.8 |
| 36 | 9 | 3.1 | 49.0 |
| 37 | 6 | 2.1 | 51.0 |
| 38 | 6 | 2.1 | 53.1 |
| 39 | 15 | 5.2 | 58.4 |
| 40 | 54 | 18.9 | 77.3 |
| 41 | 15 | 5.2 | 82.5 |
| 42 | 5 | 1.7 | 84.3 |
| 43 | 2 | 0.7 | 85.0 |
| 44 | 1 | 0.3 | 85.3 |
| 45 | 3 | 1.0 | 86.4 |

**ตารางที่ 4.12** จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)

(n= 286)

| คะแนนระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 46 | 3 | 1.0 | 87.4 |
| 47 | 2 | 0.7 | 88.1 |
| 48 | 5 | 1.7 | 89.9 |
| 49 | 11 | 3.8 | 93.7 |
| 50 | 18 | 6.3 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.12 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกคะแนนตามระดับความคิดเห็นโดยรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะเห็นได้ว่าช่วงคะแนน 10 – 36 เป็นช่วงคะแนนของระดับความคิดเห็นต่ำ ส่วนช่วงคะแนน 37– 50 เป็นช่วงคะแนนของระดับความคิดเห็นสูง แสดงผลดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามกลุ่มระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n=286)

| ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| ระดับความคิดเห็นต่ำ (คะแนน 10 – 36) | 140 | 49.0 | 49.0 |
| ระดับความคิดเห็นสูง (คะแนน 37– 50) | 146 | 51.0 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม ของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มระดับความคิดเห็นต่ำ (คะแนน 10–36 ปี) มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนกลุ่มระดับความคิดเห็นสูง (คะแนน 37– 50 ปี) มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0

**4.3 ระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(n= 286)

| ข้อ | การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน | การดำรงคงอยู่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการดำรงคงอยู่ |
| 1. | มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน | 3.88 | 0.889 | ระดับดี |
| 2. | มีความภาคภูมิใจที่ได้รับหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน | 3.85 | 0.921 | ระดับดี |
| 3. | ไม่เคยคิดเกี่ยวกับการโอนย้ายไปทำงานที่อื่น | 3.14 | 1.221 | ระดับพอใช้ |
| 4. | มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว | 3.37 | 1.106 | ระดับพอใช้ |
| 5. | มีเงินเหลือออมเป็นประจำทุกเดือน | 3.21 | 1.141 | ระดับพอใช้ |
| 6. | ไม่ต้องตื่นนอนแต่เช้ามากเพื่อออกไปทำงานให้ทันเวลา | 3.33 | 1.106 | ระดับพอใช้ |
| 7. | สวัสดิการที่ที่หน่วยงานจัดให้มีความเพียงพอ | 3.23 | 1.112 | ระดับพอใช้ |
| 8. | มีความสุขกับการทำงาน | 3.45 | 1.044 | ระดับดี |
| 9. | ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน | 3.70 | 0.915 | ระดับดี |
| 10. | เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ | 3.67 | 0.975 | ระดับดี |
| **รวม** | | **3.48** | **1.043** | **ระดับดี** |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมมีการดำรงคงอยู่อยู่ในระดับการดำรงคงอยู่ค่อนข้างสูง ( $\bar{X}$= 3.48และ S.D. = 1.043)เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็น มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.88 และ S.D. = 0.889) อยู่ในระดับการดำรงคงอยู่ระดับค่อนข้างสูง รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจที่ได้รับหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน ($\bar{X}$ = 3.85 และ S.D. = 0.921)ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.70 และ S.D. = 0.975) อยู่ในระดับการดำรงคงอยู่ระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.15** จำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามคะแนนระดับการดำรงคงอยู่

(n= 286)

| คะแนนระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 10 | 2 | 0.7 | 0.7 |
| 12 | 1 | 0.3 | 1.0 |
| 14 | 1 | 0.3 | 1.4 |
| 15 | 1 | 0.3 | 1.7 |
| 16 | 1 | 0.3 | 2.1 |
| 18 | 1 | 0.3 | 2.4 |
| 19 | 2 | 0.7 | 3.1 |
| 20 | 9 | 3.1 | 6.3 |
| 21 | 7 | 2.4 | 8.7 |
| 22 | 2 | 0.7 | 9.4 |
| 23 | 1 | 0.3 | 9.8 |
| 24 | 6 | 2.1 | 11.9 |
| 25 | 7 | 2.4 | 14.3 |
| 26 | 5 | 1.7 | 16.1 |
| 27 | 3 | 1.0 | 17.1 |
| 28 | 4 | 1.4 | 18.5 |
| 29 | 13 | 4.5 | 23.1 |
| 30 | 18 | 6.3 | 29.4 |
| 31 | 16 | 5.6 | 35.0 |
| 32 | 12 | 4.2 | 39.2 |
| 33 | 17 | 5.9 | 45.1 |
| 34 | 10 | 3.5 | 48.6 |
| 35 | 12 | 4.2 | 52.8 |
| 36 | 7 | 2.4 | 55.2 |

**ตารางที่ 4.15** จำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามคะแนนระดับการดำรงคงอยู่ (ต่อ)

(n= 286)

| คะแนนระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| 37 | 8 | 2.8 | 58.0 |
| 38 | 12 | 4.2 | 62.2 |
| 39 | 21 | 7.3 | 69.6 |
| 40 | 35 | 12.2 | 81.8 |
| 41 | 4 | 1.4 | 83.2 |
| 42 | 4 | 1.4 | 84.6 |
| 43 | 2 | 0.7 | 85.3 |
| 44 | 3 | 1.0 | 86.4 |
| 45 | 3 | 1.0 | 87.4 |
| 46 | 2 | 0.7 | 88.1 |
| 47 | 2 | 0.7 | 88.8 |
| 48 | 5 | 1.7 | 90.6 |
| 49 | 10 | 3.5 | 94.1 |
| 50 | 17 | 5.9 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.15 การแจกแจงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกคะแนนตามระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม จะเห็นได้ว่า ช่วงคะแนน 10 – 34 เป็นช่วงคะแนนของระดับการดำรงคงอยู่ต่ำ ส่วนช่วงคะแนน 35– 50 เป็นช่วงคะแนนของระดับการดำรงคงอยู่สูง แสดงผลดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานตรวจแรงงาน จำแนกตามระดับการดำรงคงอยู่โดยรวม

(n=286)

| ระดับการดำรงคงอยู่ โดยรวม | จำนวน | ร้อยละ | ร้อยละสะสม |
|---|---|---|---|
| ระดับการดำรงคงอยู่ต่ำ (คะแนน 10 – 34) | 139 | 48.6 | 48.6 |
| ระดับการดำรงคงอยู่สูง (คะแนน 35– 50) | 147 | 51.4 | 100.0 |
| **รวม** | **286** | **100.0** | |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการดำรงคงอยู่ โดยรวม ของพนักงานตรวจแรงงาน กลุ่มระดับการดำรงคงอยู่ต่ำ (คะแนน 10–34 ปี) มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนกลุ่มระดับการดำรงคงอยู่สูง (คะแนน 35– 50 ปี) มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4

**4.4 การทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร**

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 6 สมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐานโดยการกำหนดตารางไขว้ (Cross Tabulation) ใช้สถิติ Chi-Square Test และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Gamma ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผลดังตารางที่ 4.17-4.23

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง

**ตารางที่ 4.17** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n=286)

| เพศ | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| ชาย | 48 (16.8) | 43 (15.0) | 91 (31.8) | 2.987 | >0.05 | 0.223 | >0.05 |
| หญิง | 91 (31.8) | 104 (36.4) | 195 (68.2) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 2.987 และค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง และผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ปราบณรงค์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุน้อย

**ตารางที่ 4.18** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n = 286)

| อายุ | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| อายุน้อย (21-40 ปี) | 85 (29.7) | 52 (18.2) | 137 (47.9) | 21.941 | <0.05 | 0.384 | <0.05 |
| อายุมาก (41-60 ปี) | 54 (18.9) | 95 (33.2) | 149 (52.1) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 21.941 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุน้อยและผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจเอก ดารัณ จุนสมุทร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับน้อย โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการน้อย

**ตารางที่ 4.19** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n = 286)

| อายุราชการ | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| อายุราชการน้อย (1-15 ปี) | 87 (30.4) | 51 (17.8) | 138 (48.2) | 31.470 | <0.05 | 0.345 | <0.05 |
| อายุราชการมาก (16 ปีขึ้นไป) | 52 (18.2) | 96 (33.6) | 148 (51.8) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุราชการกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 31.470 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการน้อย และผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัต นิวาศะบุตร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร ซึ่งผลของการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร โดยภาพรวมและรายด้าน (ค่าตอบแทน ความมั่นคงและความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน) ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศุลกากร เมื่อเทียบกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการกรมศุลกากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

**ตารางที่ 4.20** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n = 286)

| รายได้ | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| รายได้น้อย (ต่ำกว่า 30,000) | 72 (25.2) | 46 (16.1) | 118 (41.3) | 29.888 | <0.05 | 0.225 | <0.05 |
| รายได้มาก (30,001 ขึ้นไป) | 67 (23.4) | 101 (35.3) | 168 (58.7) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างรายได้กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 29.888 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้มากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้น้อย และผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล เปี่ยมศิริ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์การส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์การ และธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและ

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ

**ตารางที่ 4.21** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n = 286)

| ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยต่ำ | 86 (30.1) | 57 (19.9) | 143 (50.0) | 13.777 | <0.05 | 0.744 | <0.05 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยสูง | 53 (18.5) | 90 (31.5) | 143 (50.0) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 13.777 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่

ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ และผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิบตำรวจเอก ดารัณ จุนสมุทร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ซึ่งผลของการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับน้อย โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำ

**ตารางที่ 4.22** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน

(n = 286)

| ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน | ระดับการดำรงคงอยู่ | | รวม | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำ | สูง | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่ำ | 85 (29.7) | 55 (19.2) | 140 (48.9) | 15.554 | <0.05 | 0.799 | <0.05 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสูง | 54 (18.9) | 92 (32.2) | 146 (51.1) | | | | |
| รวม | 139 (48.6) | 147 (51.4) | 286 (100.0) | | | | |

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ค่า

Chi-Square เท่ากับ 15.554 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำ และผลการทดสอบสมมติฐานสามารถตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจเอก ดารัณ จุนสมุทร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ซึ่งผลของการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 อยู่ในระดับน้อย โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

**4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

**ตารางที่ 4.23** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|
| สมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง | 2.987 | >0.05 | 0.223 | >0.05 | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุน้อย | 21.941 | <0.05 | 0.384 | <0.05 | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการน้อย | 31.470 | <0.05 | 0.345 | <0.05 | ยอมรับสมมติฐาน |

**ตารางที่ 4.23** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐาน | Chi-Square | Sig. | Gamma | Sig. | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|---|---|---|---|
| สมมติฐานที่ 4 พนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย | 29.888 | <0.05 | 0.225 | <0.05 | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ | 13.777 | <0.05 | 0.744 | <0.05 | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจแรงงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำ | 15.554 | <0.05 | 0.799 | <0.05 | ยอมรับสมมติฐาน |

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษาระดับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานตรวจแรงงานลาออก และโอนย้าย โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวนผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma และ Chi-square กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตรวจแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักตรวจแรงงานเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68.2 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุ พบว่าพนักงานตรวจแรงงานมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุราชการพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 และอายุราชการ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 รายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.4

**5.1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน**

ปัจจัยด้านการปฏิบัติประกอบด้วย 2 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยพบว่าพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.005 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นหน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=3.65 และS.D.=1.041) รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย=3.48 S.D.= 0.972) หน่วยงานมีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติภัย (ค่าเฉลี่ย=3.47 S.D.= 0.931) ตามลำดับ

2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่าพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.58ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.938 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นมีความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=3.87 S.D.= 0.910) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.65 S.D. = 0.892) ตามลำดับ

**5.1.3 การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน**

การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานพบว่าพนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.043 โดยมีประเด็นมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.88 S.D. = 0.889) รองลงมาคือประเด็น มีความภาคภูมิใจที่ได้รับหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.85 S.D. = 0.921)ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.70 S.D. = 0.975) ตามลำดับ

**5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศชายมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นเพศหญิง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ดังนั้น เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ไม่มีความสัมพันธ์กันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น อายุมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 พนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีอายุราชการน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4พนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 พนักงานตรวจแรงงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 พนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับสูงจะมีอัตราการดำรงคงอยู่สูงกว่าพนักงานตรวจแรงงานที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

**5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา**

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน โดยอธิบายทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ได้ค่าเฉลี่ยที่ 0.45 ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ความสำคัญกับพนักงานตรวจแรงงานที่บรรจุใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกให้กับพนักงานตรวจแรงงาน โดยการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานตรวจแรงงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร เช่นการให้พนักงานตรวจแรงงานที่บรรจุใหม่ได้มีการฝึกทดลองทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมก่อนที่จะไปปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้มีการปรับตัว มีการดูแลสวัสดิการที่เพียงพอให้กับพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานยังคงอยู่ทำงานต่อไป

ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับการดำรงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยโดยพนักงานตรวจแรงงานยังมีความคิดเห็นในเรื่องนี้อยู่แค่เพียงระดับปานกลาง หน่วยงานควรมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดห้องพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ ควรมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ และหน่วยงานมีสถานที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ เช่น มีที่จอดรถมีที่พักผ่อน เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการศึกษาพบว่าหน่วยงานควรมีการปรับปรุงในเรื่อง

สามารถเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับระยะเวลาหน่วยงานมีการพิจารณาเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า

**5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาการดำรงคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายกันเพื่อเป็นการเปรียบเทียบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการดำรงคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

2. ควรศึกษาวิธีการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานที่จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ง่ายขึ้นและมีความสุขกับการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

# บรรณานุกรม

## หนังสือ


กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไชยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์□การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.

ฉัตรชัย คงสุข. (2535). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกคลังพัสดุ ฝ่ายภัตตาคารและโภชนาการภายในประเทศบริษัทการบินไทย จำกัด*. (สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชริณี เดชจินดา. (2530). *ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัดอุตสาหกรรมแขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไชยทัต นวาศรบุตร. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ดารัณ จุนสมุทร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมขององค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ไทยพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

นริสรา มาลัยพงษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออเซท.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พิทักษ์ ตรุษทิม. (2538). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการการให้บริการของกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตยานนาวา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพศาล วรรณะ. (2542). *รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิตเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มณี โพธิเสน. (2543). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิเสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รสรินทร์ เกรียงสินยศ. (2538). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ทฤษฎีความพึงพอใจ*. ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (หน้า 775). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

วิชัย เหลืองธรรมชาติ. (2551). *ความพึงพอใจและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากรในหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภา (เชี่ยวหลาน) จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำรวย เกษกุล. (2540). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการของสำนักทะเบียนอำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุเทพ พานิชพันธุ์. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุปัน ราสุวรรณ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพัฒน์ อัมระนันทน์. (2540). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถยนต์รับจ้าง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์. (2540). *ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อโครงการส่งเสริมการปลูกมะเขือเทศแบบมีสัญญาผูกพันในจังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โสภณ ปราบณรงค์. (2548). *ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

อรรถพล เปี่ยมศิริ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุทัยพรรณ สุดใจ. (2545). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

**BOOKS**


Albanese, R. and D.D. Van Fleet. (1983*). Organization Behavior : A Managerial Viewpoint*. New York: Dryden.

Alderfer, Clayton P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York: Harper and Row.

Argyris, Chris : Donald A. Schon. (1978). *Organization Learning* : *a Theory of Action Perspective*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Barnard. (1961). *Chester Barnard and the Systems Approach to Nurturing Organizations*. New York: Andrea Gabor Baruch College.

Baron. Robert A. and Jerald Greenberg. (1990). *Behavior in Organization. Boston*: Allyn and Bacon.

Davis, Keith; & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Freud, S. (1964). *Group Psychology and The Analysis of The Ego Sigmund Freud*. New York: Bantam Books.

George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice – Hall.

Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons,Inc.,

John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: Mc Graw Hill Book, Company.

Kotler, Phillip and Armstrong. (2002). *Principle of Marketing*. USA: Prentice-Hall.

Locke. E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Ran McNally.

Maslow, Abraham H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50, 370-396.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.

Milton, L,Blum and James C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row Publishers.

Reitz, H.J. *Behavior in Organizations*. (1977). Illinois: Richard D. Irwin Inc.

Shelly, M. W. (1975). *Responding to Social Change*. Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press.

Steer, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. NewYork: Administrative Science Quarterly.

Vroom, V. H. (1964). *Management and Motivation*. London: Penguin Books.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York: Harperand Row.

**ภาคผนวก**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง** ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล**

คำชี้แจงโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงใน □ หน้าข้อความหรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่านกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1.1 **เพศ**

□ชาย □หญิง

1.2 **อายุ**

□ 21 – 30 ปี □ 31 – 40 ปี

□ 41 – 50 ปี □ 51– 60 ปี

1.3 **อายุราชการ**

□1 – 5 ปี □ 6 – 10 ปี

□11 – 15ปี □16–20 ปี

□21 – 25ปี □26–30 ปี

□มากกว่า 30ปี

1.4 **รายได้ต่อเดือน**

□ ต่ำกว่า 20,000 บาท □ 20,000 – 25,000 บาท

□ 25,001 – 30,000 บาท □ 30,001 – 35,000 บาท

□ 35,001 – 40,000 บาท □ 40,001 – 45,000 บาท

□ มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ**

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| **ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย** | | | | | | |
| 1. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง | | | | | |
| 2. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 3. | หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 4. | หน่วยงานมีสถานที่อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ เช่น มีที่จอดรถ มีที่พักผ่อน | | | | | |
| 5. | หน่วยงานมีที่รับประทานอาหารได้อย่างมีสุขอนามัย | | | | | |
| 6. | หน่วยงานมีการจัดห้องพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ | | | | | |
| 7. | หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | | | | | |
| 8. | หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม | | | | | |
| 9. | มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติภัย | | | | | |
| 10. | มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ | | | | | |
| **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** | | | | | | |
| 1. | งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ | | | | | |
| 2. | หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า | | | | | |
| 3. | หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 4. | หน่วยงานมีการพิจารณาเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม | | | | | |
| 5. | สามารถเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับระยะเวลา | | | | | |
| 6. | งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน | | | | | |
| 7. | หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม | | | | | |
| 8. | ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม | | | | | |
| 9. | มีความพึงพอใจต่อผลประเมินการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 10. | มีความมั่นคงในอาชีพ | | | | | |

**ตอนที่** 3 **การดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงาน**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว**กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ**

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 1. | มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน | | | | | |
| 2. | มีความภาคภูมิใจที่ได้รับหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน | | | | | |
| 3. | ไม่เคยคิดเกี่ยวกับการโอนย้ายไปทำงานที่อื่น | | | | | |
| 4. | มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 5. | มีเงินเหลือออมเป็นประจำทุกเดือน | | | | | |
| 6. | ไม่ต้องตื่นนอนแต่เช้ามากเพื่อออกไปทำงานให้ทันเวลา | | | | | |
| 7. | สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเพียงพอ | | | | | |
| 8. | มีความสุขกับการทำงาน | | | | | |
| 9. | ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 10. | เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ | | | | | |

# ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| ชื่อ- นามสกุล | นายอรรคพล รุ่งเรือง |
| วัน เดือน ปีเกิด | 7 พฤษภาคม 2527 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 9 ซ.ประชาอุทิศ 45 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140 |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>สาขาการท่องเที่ยว<br>คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชมงคลกรุงเทพ<br>ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต<br>สาขาวิชารัฐศาสตร์<br>คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| ที่ทำงาน | สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 |