

บทคัดย่อ

168112

ชื่อภาคนิพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานตรวจแรงงานพื้นที่
กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้เขียน : นางสาวจิตติญา อินทรปัญญา

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานตรวจแรงงานพื้นที่กรุงเทพมหานคร มี
วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน 2) เพื่อศึกษา
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ระดับ 3-7 จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน 11
ด้าน คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในงาน 3) การอุทิศตนให้กับงาน 4)
ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไป 5) ความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ 6) ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 7) การได้รับการยอมรับนับถือ 8) ความยุติธรรมในการทำงาน
9) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 10) ความมั่นคงในตำแหน่งอาชีพ และ 11) สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษา

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) โดยเรียงลำดับรายด้านดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน
($\bar{X} = 2.97$) การอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 2.93$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.92$) ความต้องการที่จะอยู่ในตำแหน่งต่อไป ($\bar{X} = 2.88$) การได้รับการยอมรับ
นับถือ ($\bar{X} = 2.75$) ความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.65$) ความยุติธรรมในการทำงาน
($\bar{X} = 2.64$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.47$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.41$)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.40$) และความมั่นคงในตำแหน่งอาชีพ ($\bar{X} = 2.15$)

168112

ผลของการศึกษา ไม่พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานตรวจแรงงานในภาพรวม โดยปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน อายุราชการ และการฝึกอบรม สัมมนา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยระดับตำแหน่ง มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจแรงงาน ด้านความตั้งใจในการทำงาน และความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยอัตรา เงินเดือน มีผลต่อด้านการอุทิศตนให้กับงาน และปัจจัยการได้รับการฝึกอบรมสัมมนา มีผลต่อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และกำลังใจแก่พนักงานตรวจ แรงงานในด้านความก้าวหน้าในงาน
2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากอัตราเงินเอน เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส เงินประจำตำแหน่ง และการประกันชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งอาชีพ
3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และยานพาหนะ เป็นต้น

ABSTRACT**168112**

Title of Research Paper : Work Morale of Labor Inspecting Officers in the Welfare
and Labor Protection Department : A Case Study of
Labor Inspecting Officers in Bangkok

Author : Miss Thitiya Intarapanya

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2004

The purpose of the study was twofold : Firstly, to find out the work morale of labor inspecting officers, and secondly, to identify the factors related to their work morale.

A questionnaire was employed to collect the data from 100 labor inspecting officers of C3 – C7 levels. The questionnaire covered general background information of the study samples and eleven component of work morale. These components were (1) work enthusiasm, (2) career advancement, (3) self-devotion to work, (4) desire to keep the job, (5) job satisfaction, (6) relationship with the superior and the colleagues, (7) recognition from others, (8) fairness in work, (9) remuneration and welfare, (10) job security, and (11) work environment. SPSS for Windows was used for calculating frequency, percentage, mean, standard deviation and for testing the hypotheses by inferential statistics, i.e., t-test and F-test.

The findings were briefly stated below:

The work morale of the labor inspecting officers in Bangkok were found to be moderate ($\bar{X} = 2.65$) The components were ranked in order of importance from the highest to the lowest mean scores as follows : work enthusiasm ($\bar{X} = 2.97$), self-devotion to work ($\bar{X} = 2.93$), relationship with the superior and the colleagues ($\bar{X} = 2.92$), desire to keep the job ($\bar{X} = 2.88$), recognition from others ($\bar{X} = 2.75$), job satisfaction ($\bar{X} = 2.64$), career advancement ($\bar{X} = 2.47$), work environment ($\bar{X} = 2.41$), remuneration and welfare ($\bar{X} = 2.40$), and job security ($\bar{X} = 2.15$).

No significant relationship was found between their work morale and the following background variables : age, education, mental status, position, salary, number

168112

of service years and attendance of training courses/seminars. However, work position had some effect on their work morale. Work enthusiasm, job satisfactors, and salary also affected self-devotion to work. Attendance of training courses/seminars affected recognition from others.

Recommendations

1. The Welfare and Labor Protection Department should set clear criteria for double rise and promotion to be fair to all officers and to boost their work morale.
2. Apart from salaries, the department should provide the labor inspecting officers with additional remuneration and welfare, such as allowance, bonus, position money, life insurance, and so on so that they would feel secure in their work.
3. It should create a good work atmosphere and supply enough work facilities, such as nice offices, materials, vehicles, etc.