



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ**  
**Working Motivation of Outsource Staff, Department of International Trade Promotion**

มัทนา ดอนศรี

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Email: matthana.do@ku.th

มาตริณี รักษ์ตานนท์ชัย

ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Email: matrini.r@ac.ku.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 143 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยการทดสอบความแตกต่างนัยสำคัญน้อยสุด ระดับนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านการปกครองและบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ลูกจ้างเหมาบริการดังกล่าวที่มีอายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ลูกจ้างเหมาบริการ

**Abstract**

This quantitative research was aimed to 1) study the personal factors of outsource staff in the Department of International Trade Promotion, and 2) to compare their working



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

motivation levels, classified by personal factors. The sample group consisted of 143 outsource staffs in the Department of International Trade Promotion selected by proportional stratified random sampling. The data were gathered through questionnaires and analyzed with descriptive statistics (the frequency, the percentages, the means, and the standard deviation.) Hypotheses were tested with t-test and one-way analysis of variance. If statistical differences were found, then the paired differences were further tested with the least significant difference test (LSD). The level of statistical significance was set at 0.05. The research findings indicated high overall working motivation of the outsource staff in the Department of International Trade Promotion. When each aspect was scrutinized, the highest motivation levels were in the administration and command, followed by relationship with colleagues. On the other hand, the lowest working motivation was in remuneration. Results of hypothesis testing indicated that outsource staff in the Department of International Trade Promotion with different gender, marital status, and educational achievement did not have different working motivation. However, such outsource staff with different ages, working experience, and average monthly income had different working motivation at the statistical level of 0.05.

**Keywords:** working motivation, outsource staff

## บทนำ

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือนได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ด้วยมาตรการลดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ ยุบตำแหน่งลูกจ้างประจำในส่วนที่ไม่จำเป็น และลดภาระค่าใช้จ่ายสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกษียณ ทั้งด้านสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล และเงินบำเหน็จบำนาญ ทำให้หน่วยงานภาครัฐหลายแห่งต้องจัดการและบริหารอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐดังกล่าว โดยปรับลดตำแหน่งข้าราชการและตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ใกล้เคียง และทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการเป็นหลัก หรือจัดจ้างลูกจ้างเหมาบริการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562)

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีปริมาณงานมากด้านการบริการประชาชน และงานจัดจ้างโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนสินค้าของผู้ประกอบการไทย ซึ่งต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก แต่เจ้าหน้าที่สายงานหลักประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่รับผิดชอบภารกิจดังกล่าวนี้ มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ทำให้หน่วยงานต้องจัดจ้างลูกจ้างเหมาบริการมาเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2564 อยู่ในระดับต่ำ สาเหตุมาจากการมาทำงานสาย การลางานบ่อย งานที่ทำมีการผิดพลาดบ่อย และใช้เวลามากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังพบว่าอัตรการเข้า-ออกของลูกจ้างเหมาบริการมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง การยกเลิกสัญญาจ้าง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ส่วนใหญ่มาจากการเปลี่ยนงาน ทำให้หน่วยงานต้องประกาศรับสมัครและจัดสอบเพื่อหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน เมื่อได้ลูกจ้างเหมาบริการคนใหม่มาปฏิบัติงานไม่นานก็มักมีเหตุให้ลาออก ส่งผลให้หน่วยงานเกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และสิ้นเปลืองทรัพยากรในการจัดหาอัตรากำลังใหม่ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2564)

จากสภาพปัญหาข้างต้น การสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่หน่วยงานต้องคำนึงถึง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างเหมาบริการในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการให้เหมาะสมและรักษาลูกจ้างเหมาบริการให้คงอยู่กับหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยลดภาระในการจัดหาอัตรากำลังทดแทน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 222 คน ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 143 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน) กับปัจจัยค้ำจุน (ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน นโยบาย และการบริหาร และการปกครองและบังคับบัญชา)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งมีทั้งสิ้น 143 คน

## 2. ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดขนาดตัวอย่าง (n) จำนวน 143 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น (try out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ .957

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนในการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดังนี้

3.1 ขออนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงอธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และอนุญาตให้ลูกจ้างเหมาบริการเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จนครบตามจำนวน

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนในเนื้อหาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

4.2 สถิติอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ใช้การทดสอบความแตกต่างนัยสำคัญน้อยสุด (LSD test) ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.1) อายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 60.8) เป็นโสด (ร้อยละ 83.9) สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 88.8) มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 74.1) และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 12,000 บาท (ร้อยละ 51.7)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับน้อย สำหรับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับการปกครองและบังคับบัญชา ลูกจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงของงาน และลูกจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ภาพรวมในด้านต่าง ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ด้านลักษณะงาน	3.67	0.68	มาก
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.15	0.52	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.58	0.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.50	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.50	0.90	น้อย
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
ด้านค่าตอบแทน	2.03	0.78	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.64	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.55	0.80	มาก
ด้านความมั่นคงของงาน	3.25	0.78	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.71	มาก
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.27	0.78	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน

3.3 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

3.4 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

3.5 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน

3.6 ลูกจ้างเหมาบริการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในงาน

### อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่มีระบบการปกครองและการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการบริหาร และมีความโอปอ้อมอารีต่อผู้ใต้ปกครอง เป็นอย่างดี ลูกจ้างเหมาบริการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลูกจ้างเหมาบริการรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรได้กำหนดนโยบายและแผนการบริหารงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำให้ลูกจ้างเหมาบริการสามารถปฏิบัติงานอย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ลักษณะงาน คือ มีการแบ่งขอบเขตงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังข้อเสนอแนะ ยอมรับ และให้เกียรติ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดี มีการควบคุมอากาศ แสงสว่าง และอุณหภูมิ ตลอดจนการรักษาความปลอดภัย และระบบป้องกันภัย จึงส่งผลให้ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว และพบว่า พนักงานเทศบาลดังกล่าว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข และพบว่า พนักงานเทศบาลดังกล่าว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างเหมาบริการมากขึ้น เพื่อให้ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งพบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากลูกจ้างเหมาบริการส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนส่วนใหญ่ไม่เกิน 12,000 บาท อายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างเหมาบริการมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา รวมถึงไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพปัจจุบัน ทั้งยังไม่ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสังคม หรือประกันสุขภาพ นอกจากนี้ลูกจ้างเหมาบริการมีความเห็นว่าจะไม่มีความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการศึกษาพบว่า การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ มุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดเป็นสำคัญตามข้อตกลงจ้างเหมาบริการเท่านั้น ผู้ว่าจ้างมีอำนาจ ตรวจสอบรายงานและสั่งให้ปรับปรุงแก้ไข เมื่องานผิดพลาดบกพร่อง แต่การปฏิบัติงานอาจใช้วิธีบันทึกเวลาการทำงานว่าเป็นไปตามที่ตกลงไว้หรือไม่ โดยไม่ถือว่าเป็นการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานที่ส่วนราชการผู้ว่าจ้างกับเอกชน ผู้รับจ้างจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะ “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนราชการผู้ว่าจ้างจึงไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคมในการนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม ผู้รับจ้างมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ดังนั้น ค่าตอบแทนต่ำจึงขึ้นกับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนที่ลูกจ้างเหมาบริการเห็นว่าจะมีความก้าวหน้าในงานน้อย เนื่องจากไม่ใช่บุคลากรประจำขององค์กร เมื่อหมดสัญญาจ้างจึงหมดสถานะการทำงาน ยกเว้นจะสามารถสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรของภาครัฐ

## 2. ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับลูกจ้างเหมาบริการทุกเพศอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่จำกัดเพศในการรับสมัคร ลูกจ้างเหมาบริการ มุ่งเน้นเรื่องความรู้ความสามารถของลูกจ้างเหมาบริการเป็นสำคัญ และกำหนดขอบเขตระเบียบการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างเหมาบริการทุกคนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องอยู่ในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือน ๆ กัน ลูกจ้างเหมาบริการที่ต่างเพศกันจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากลูกจ้างเหมาบริการที่มีอายุมากจะมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนงาน และการเรียนรู้หรือเริ่มต้นการทำงานใหม่มีน้อยลง ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อายุที่ต่างกันจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในลักษณะความคาดหวังว่าจะก้าวหน้าในงานมากขึ้น

2.3 ลูกจ้างเหมาบริการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรมส่งเสริม





การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”  
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

4. ควรศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลูกจ้างเหมาบริการ ให้เหมาะสม

#### เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2564). รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2564. นนทบุรี: กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศรีรอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2565). คู่มือจ้างเหมาบริการ ปีงบประมาณ 2565. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 5, 2566, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7339/cid/12270/cid/261442>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) และแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Yamane, T. (1973). *An Introductory Statistical Analysis* (3rd ed.). Singapore: Time Printers.