

# เอกสารผลงาน

## เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงาน :  
ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กองกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

## ของ

นางวรรณพร วนะภูติ  
ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 (ว)  
กองกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



12.05.6  
3253  
2542

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



06449

การศึกษามหาวิทยาลัย

06449

## คำนำ

การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ ของกองกลาง จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจ บทบาท และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงของปัญหา งานสารบรรณและเพื่อจะให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทราบรายละเอียดระดับแรงจูงใจ บทบาท ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงาน ทำให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานของกองกลาง ปัญหา สรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหางานสารบรรณและของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารงานทั่วไป ภายในกองที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นอันเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่การพัฒนา การวางแผนงานสารบรรณ ของหน่วยงานต่อไป

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสารบรรณ ของกองกลางและผู้ที่เกี่ยวข้อง

วรรณพร วนะภูติ  
กุมภาพันธ์ 2542

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์	4
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
- ขอบเขตของรายงาน	5
- คำนิยาม	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
- ความหมาย ของแรงจูงใจ	8
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
- ความหมายของบทบาท	20
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท	22
- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
- ตัวแปรที่ใช้ในรายงาน	28
- หน่วยในการวิเคราะห์	32
- ประชากรที่ใช้ในการรายงาน	32
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
- การทดสอบเครื่องมือ	33
- การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	34
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 3 โครงสร้างและหน้าที่ของกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	36
- โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน	36
- โครงสร้างของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	36
- อำนาจ หน้าที่ของกองกลาง กระทรวงแรงงาน ฯ	37
- อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายของ จนท.บริหารงานทั่วไป	37
- บทบาทของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	40

(2)

สารบัญ

หน้า

บทที่ 4	ผลการศึกษา	45
ส่วนที่ 1	ลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ และระดับบทบาท ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	45
ส่วนที่ 2	สภาพปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	66
บทที่ 5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	72
	สรุปผล	72
	ข้อเสนอแนะ	75
ภาคผนวก		84
ผนวก ก	แบบสอบถาม	84
ผนวก ข	- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม - โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง - โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการ	
ผนวก ค	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ	95
บรรณานุกรม		125

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามเพศ	46
2 จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกอายุ	46
3 จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพสมรส	47
4. จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกระดับการศึกษา	47
5. จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามอายุราชการ	48
6. จำนวนและร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามระดับตำแหน่ง	48
7. จำนวนร้อยละของ จบท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามอัตราเงินเดือน	49
8. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จบท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน	50
9. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จบท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน	51
10. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จบท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายการบริหารงาน	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยค่าจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	53
12. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	54
13. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	56
14. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	57
15. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	58
16. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	59
17. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า	60
18. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามบทบาทด้านการวิเคราะห์งาน	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามบทบาทด้านการจัดทำเอกสาร	63
20. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามบทบาทด้านการจัดทำการประสานงาน	64
21. จำนวนร้อยละ และระดับความคิดเห็นของ จนท.บริหารงานงานทั่วไป จำแนกตามบทบาทด้านการติดตาม	65
22. สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ของ จนท. บริหารงานงานทั่วไป	66

(6)

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.	แสดงลำดับเหตุการณ์ เกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
2	แสดงกระบวนการจูงใจ	11
3.	แสดงกระบวนการจูงใจ	13
4.	แสดงลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ	14
5.	แสดงระบบการจูงใจของมนุษย์	15
6.	แสดงกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	31
7.	แสดงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง	36