

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ว่าที่ร้อยตรีหญิงดวงใจ โสภา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Factors Related to the Performance Effectiveness of Public
Servants, Department of Labor Protection and Welfare



Acting Sub Lt. DUANGJAI SOPA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของ
ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ชื่อและนามสกุล ว่าที่ร้อยตรีหญิงดวงใจ โสภา
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้ศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิงดวงใจ โสภา รหัสนักศึกษา 2643000157

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (3) แสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 1,051 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 290 คน โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร และกำหนดนโยบายการปรับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพในอนาคต

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Independent Study title: “ The Factors Related to the Performance Effectiveness of Public Servants, Department of Labor Protection and Welfare ”

Author: “Acting Sub Lt. DUANGJAI SOPA”; ID: “2643000157”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to (1) study factors related to work performance of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare. (2) study the level of operational effectiveness of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare. (3) seeking ways to promote motivation factors affecting the work efficiency of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare.

This study was a quantitative study with a survey study format. The population studied was a civil servant of the Department of Labor Protection and Welfare, total 1,051 person. The sample size was determined to be 290 people using the Taro Yamane formula with stratified random sampling method. The instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used in data analysis were divided into 2 parts, consisting of descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics included the Pearson correlation coefficient.

The results of the study showed that (1) Work motivating factors are related to effectiveness in work of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare at a moderate level with statistically significant at the 0.01 level. (2) Factors supporting work performance were related to work effectiveness of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare at a moderate level with statistically significant at the 0.01 level. (3) Performance efficiency level of civil servants of the Department of Labor Protection and Welfare at the highest level and guidelines for promoting factors that were related to the performance of civil servants in the Department of Labor Protection and Welfare. The suggestion was that executives should establish policies to promote the career advancement of personnel. Moreover, executives should initiate policies to adjust work compensation to be more appropriated to motivate work effectiveness in the future.

Keywords : Factors that are related, Operational effectiveness , Government officer , Department of Labor Protection and Welfare

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่ง เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ มากมายให้กับผู้ศึกษาได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ ประธานหลักสูตร ปรัชญาดุสิตบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสอบร่วม และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับแก้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ ดร.ธีรจุฑาชาติ ยงสวัสดิ์ ผู้เชี่ยวชาญสภากาชาดไทย ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบพระคุณ นางโสภา เกียรตินิรชา อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และสามี ที่เป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษาทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจและก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ มาได้ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ซึ่งทุกท่านที่กล่าวนามมาทั้งหมดล้วนมีส่วนสำคัญและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาได้สำเร็จการศึกษา ดังที่ตั้งใจไว้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงดวงใจ โสภา

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ในการศึกษา..... | 5 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา..... | 5 |
| สมมติฐานในการศึกษา..... | 6 |
| ขอบเขตของการศึกษา..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน..... | 10 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การ..... | 16 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 17 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 20 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์..... | 28 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 32 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 35 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา..... | 40 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 40 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... | 42 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 44 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 45 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์..... | 49 |
| ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 64 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 68 |
| สรุปการศึกษา..... | 68 |
| อภิปรายผล..... | 76 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 79 |
| บรรณานุกรม..... | 82 |
| ภาคผนวก..... | 87 |
| ก อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 88 |
| ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ..... | 95 |
| ค หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ..... | 97 |
| ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองเครื่องมือ..... | 103 |
| จ หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา..... | 106 |
| ฉ แบบสอบถามเพื่อการศึกษา..... | 110 |
| ประวัติผู้ศึกษา..... | 116 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--------------|---|
| ตารางที่ 2.1 | สรุปคำนิยามและคำอธิบายแนวคิดเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงาน..... 13 |
| ตารางที่ 3.1 | แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ แยกตามหน่วยงาน..... 41 |
| ตารางที่ 4.1 | แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 47 |
| ตารางที่ 4.2 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม..... 50 |
| ตารางที่ 4.3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม..... 50 |
| ตารางที่ 4.4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสำเร็จในงาน..... 51 |
| ตารางที่ 4.5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 52 |
| ตารางที่ 4.6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 53 |
| ตารางที่ 4.7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรับผิดชอบ..... 53 |
| ตารางที่ 4.8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน..... 54 |
| ตารางที่ 4.9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม..... 55 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน..... | 56 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา..... | 56 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน..... | 57 |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพการทำงาน..... | 58 |
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... | 58 |
| ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม..... | 59 |
| ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านคุณภาพของงาน..... | 60 |
| ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านปริมาณงาน..... | 60 |
| ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน..... | 61 |
| ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย..... | 62 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 64 |
| ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 65 |
| ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 66 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา..... | 6 |
| ภาพที่ 2.1 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer..... | 25 |
| ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 34 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิวัติที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี เพื่อให้โลกมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกประเทศต้องดิ้นรน เพื่อพัฒนาประเทศของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในขณะนั้น ๆ ทั้งนี้ ประเทศไทย เป็นอีกหนึ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก สามารถเผชิญกับปัญหา ภาวะคุกคาม และการแข่งขันที่สูงขึ้นได้ เพราะฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น (ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551 น. 1) โดยเฉพาะในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์กรที่มีศักยภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร การผลักดันเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้ ด้วยแรงกดดันดังกล่าว ภาครัฐจึงต้องตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ซึ่งมีหลากหลาย ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก ทั้งนี้ การบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากการดำเนินการของภาครัฐต้องได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่างๆ ในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนา และก้าวหน้าอย่างไร้ขีดจำกัด โดยมีเป้าหมายว่า ทำอย่างไรที่จะดึงเอาศักยภาพ ของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ผลงานที่ออกมาซึ่งเป็นผลลัพธ์จากทรัพยากรต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็อยู่ที่ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นสำคัญ และขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและเพิ่มพูนให้ทรัพยากรมนุษย์มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทที่จะทำงานสำเร็จลุล่วง

และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและพัฒนาด้านอยู่เสมอ และยังสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพตามมา เกิดเป็นผลดีกับองค์กร (เอกลักษณ์ พร้อมวงศ์, 2565 น. 2) ทั้งนี้ ในการที่จะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน แต่ระบบบริหารราชการไทยยังคงประสบปัญหา ในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องเอาใจใส่และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น หากแต่สภาพการของระบบบริหารราชการไทย ยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาภาวะเบียดเบียนแบบแผนต่างๆ ของระบบราชการ ที่บีบรัดและผูกมัด จนทำให้การบริหารไม่คล่องตัว มีการจัดรูปงานขององค์การที่ซ้ำซ้อน และขาดประสิทธิภาพ การมีรายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือปัญหากระบวนการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริม การปฏิบัติราชการที่ดี (ภุริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี, 2562 น. 2)

โดยในระบบราชการไทยได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ มี 9 หมวด 53 มาตรา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกรอบแนวทางการดำเนินการไว้ในหมวดที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการการตรวจสอบ จะมีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด การประเมินผลอาจรวมถึงการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องกระทำด้วยความลับและเพื่อความสามัคคีของข้าราชการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น ว่าในตำแหน่งที่ปฏิบัติว่ามีประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ต่อหน่วยงานหรือไม่ ให้มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการที่ดำเนินการ

ให้บริการอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน หรืออาจให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่าย เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัล ให้ข้าราชการในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อส่วนราชการ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย และคุ้มค่า ต่อภารกิจของรัฐ หรือลดค่าใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด ให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่ม ประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ นั้นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการใน สังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดโดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรี (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. ออนไลน์, 2566)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นองค์กรกลางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการ บริหารกำลังคน ในราชการ ให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมี ประสิทธิภาพ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ได้กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งในการประเมินดังกล่าว ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) จะต้องร่วมกำหนดทั้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ และค่า เป้าหมายตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และสิ่งที่กำหนดร่วมกันนี้จะใช้เป็นเกณฑ์การประเมิน โดยเมื่อทำ การประเมิน ก็ให้นำผลการประเมินที่เกิดขึ้นจริงตามตัวชี้วัดนั้น ๆ มาพิจารณาเทียบกับค่าเป้าหมายที่ กำหนดไว้ เพื่อประเมินเป็นผลการประเมินหรือคะแนนการประเมิน กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการและค่าเป้าหมาย มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และได้รับผลลัพธ์ ที่สะท้อนผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างแท้จริง ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ นอกจากจะเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้วัด ติดตาม หรือประเมินว่าการปฏิบัติราชการในเรื่องที่กำลัง พิจารณาอยู่นั้นได้ผลเป็นเช่นใดแล้ว ยังเป็นเครื่องมือที่ผู้ประเมินใช้ในการกำกับการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปดังที่คาดหวังไว้ด้วย โดยประเภทของตัวชี้วัด จะมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ครอบคลุมถึงการประยุกต์ใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่ง ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติราชการในเรื่องที่พิจารณาอยู่ได้ผลเช่นใดนั้น อาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ 2) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่ใช้วัดสิ่งที่เป็นนามธรรม และ 3) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ. 2565)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งกรมฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นภายใต้กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการที่เกิดจาก การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีหลักการสำคัญ คือการให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ ในระดับต่าง ๆ ของประเทศ ตั้งแต่การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผน นโยบายและแผนระดับชาติด้านความมั่นคง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงาน ป้องกันและปราบปรามด้านการค้ามนุษย์ การส่งเสริมแรงงานกลุ่มเฉพาะให้ได้รับการส่งเสริมศักยภาพและได้รับความคุ้มครอง การสร้างเครือข่าย รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพกรม โดยกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายการทำงาน และประชาชนได้รับการคุ้มครองและการบริการที่ดีจากกรมฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ "แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล" กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานเป็นหลักสำคัญ (แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้าราชการในสังกัด จำนวน 1,051 คน ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนกุมภาพันธ์ 2566) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลตามงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงและความสำคัญดังกล่าว จึงให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานเป็นหลักสำคัญ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากที่ผ่านมายังไม่มีข้อมูลปรากฏว่ามีผู้ศึกษาเรื่องนี้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.3 เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

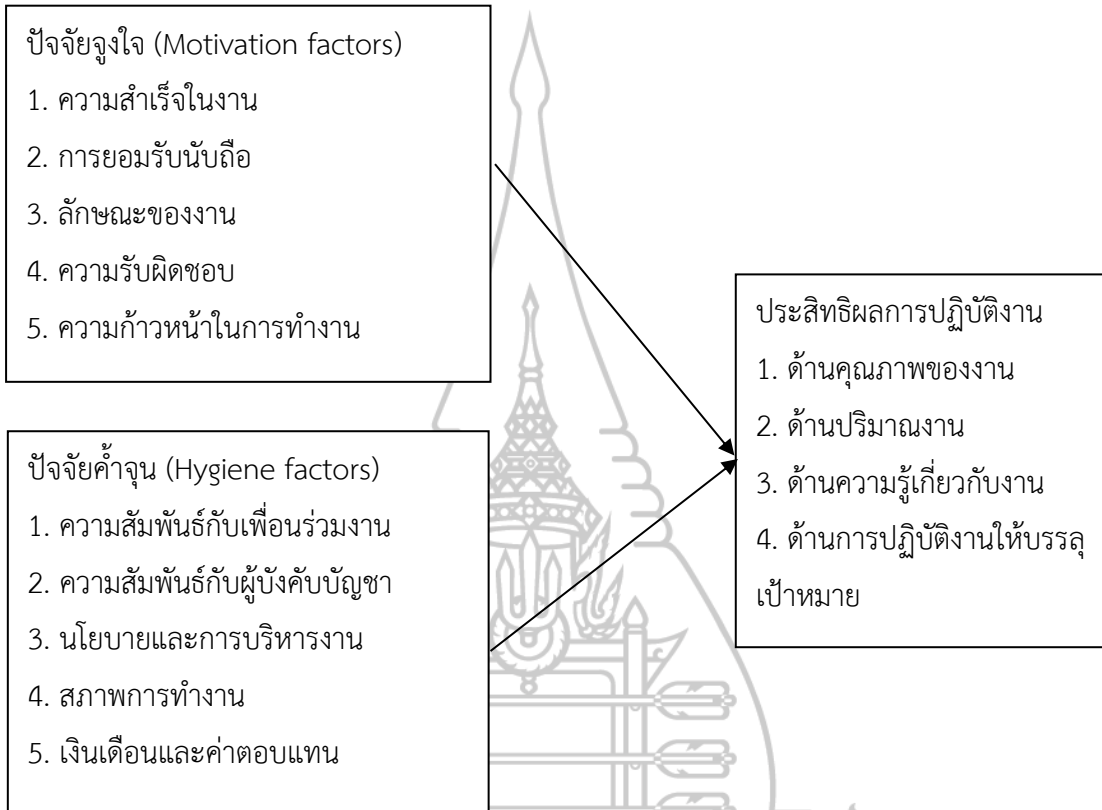
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959 อ้างถึงใน กุลวดี แก้วมณีนพคุณ ,2559, น. 27-29) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และนำแนวคิดเกี่ยวกับการ วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคล ของ Steers (1981 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551 น. 16) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีรูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,051 คน (รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนกุมภาพันธ์ 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด 1,051 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออก เป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกของบุคคล เป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นและความคาดหวังที่จะได้รับความสำเร็จการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งอธิบายความหมายของแต่ละด้านได้ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี และมีความรู้สึกพอใจในงานนั้น
- 2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน โดยเล็งเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงาน ที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
- 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย หรือปฏิบัติมากเกินไปจากความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

6.2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งอธิบายความหมายของแต่ละด้านได้ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน และการมีความสามัคคีภายในองค์กร
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 3) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีแผนปฏิบัติงาน และมีการประกาศนโยบาย การบริหารงาน ที่ชัดเจน

4) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

6.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานที่กรมได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตามคุณภาพมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ตามที่กรมกำหนด โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

6.3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนดตามมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

6.3.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่

6.3.4 ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ลุล่วง เป็นอย่างดี มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สามารถที่จะนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7.2 สามารถที่จะนำผลการศึกษารั้งนี้ ไปใช้เป็นประโยชน์ทางวิชาการให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจได้นำไปศึกษาค้นคว้า รวมถึงการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์การต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 4.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)
 - 4.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's Theory of Needs)
 - 4.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
 - 4.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
6. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Effectiveness” ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายและมีความหมายที่คล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

พิทยา บวรวัฒนา (2550, น. 176 อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ หวานดี, น. 12) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลในแง่ขององค์การด้วยเช่นกัน โดยกล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลเป็นองค์การที่สามารถ ดำเนินการ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องการพิจารณาถึงความสำเร็จขององค์การในการดำเนินการ ต่างๆ

ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การ ที่ประสบความสำเร็จ อย่างสูงในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551, น. 32) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล ทั้งในแง่ของบุคคลและองค์การ ว่าประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและองค์การนั้นจะครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ได้ดีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และครอบคลุมไปถึงกระบวนการดำเนินงานที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าพร้อมกับใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

ชนกฤต รอดเขียว (2553, น. 55) อธิบายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการทำงาน ที่สำเร็จตามความคาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุดส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มีประสิทธิผล จึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

กิบสัน และคณะ (Gibson & others. 1982, p. 10-15 น. อ้างถึงใน ปราณี พลหนองหลวง, 2557, น. 20) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นมีความครบถ้วน ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และใช้ทรัพยากรมากน้อยเพียงใด

อะมิไตร์ เอ็ดไซร์โอนิ (Amitai Etzioni 1964 อ้างถึงใน ณ์ภูธรธินิน พรหมพัฒน์ 2559, น. 25) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, อ้างถึงใน วุฒิพงค์ หวานดี, 2561, น. 15) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในด้านต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นก็แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์การนั้นๆ

มนูญ สมุทรวีระ (2558, น. 9-10 อ้างถึงใน วุฒิพงค์ หวานดี, 2561, น. 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการโดยประสิทธิผลจะแสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุน คือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการโดยมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่ได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

เบิร์นแฮม (Burnham n.d.: 63 อ้างถึงใน วุฒิปงศ์ หวานดี, 2561, น. 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร โดยการเจริญเติบโต ที่สูงขึ้นขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรและผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นผู้ดำเนินการให้มีประสิทธิผล และหากสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้ก็จะถูกมองได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิผลในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา

จอร์จโปปูลอส และทาเนนบัม (Georgopoulos and Tanenbaum 1975 : อ้างถึงใน นลัทศิริ นิธิศุภโชค, 2563, น. 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และหนทาง หรือ เครื่องมือ ที่องค์กรใช้ในการดำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์กรและเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์กร ได้แก่ ผลผลิตสูง ความสามารถที่จะปรับตัวเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยไม่เสียความมั่นคงและการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

กล่าวโดยสรุป ผู้ศึกษาได้มีทัศนะเกี่ยวกับนิยาม ของคำว่าประสิทธิผลในการศึกษานี้ว่าหมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน แล้วประสบผลสำเร็จ และมีระดับของการบังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่ได้มีการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการจัดการ

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยามและคำอธิบายแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังต่อไปนี้

วิไลวรรณ ศรีหاتا (2551, น. 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานของตน ให้สอดคล้องกับบทบาทขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการทำงานให้บรรลุประสิทธิผล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัย เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป

ภูวตล วงศ์รัตน์ (2551, น. 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562, น. 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือสูงกว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พิชญ์สินี พันธมณี (2563, น. 40) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ผลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ ความสามัคคีภายในองค์กร มีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิชานันท์ วรรณกุล (2564, น. 42) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือความสิ้นเปลือง ของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้ศึกษาได้สรุปคำนิยามและคำอธิบายแนวคิดเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปคำนิยามและคำอธิบายแนวคิดเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

| ผู้เขียน/นักวิชาการ | คำอธิบายและนิยามศัพท์ |
|-------------------------------------|---|
| วิไลวรรณ ศรีหاتا (2551, น. 31) | ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับบทบาทขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ |
| ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551, น. 15) | การที่บุคคลปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ |
| เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562, น. 11) | ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรใช้ทรัพยากรขององค์กร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด |
| พิชญ์สินี พันธมณี (2563, น. 40) | ผลของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ |
| นิชานันท์ วรรณกุล (2564, น. 42) | เป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ |

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาให้นิยามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานที่กรมได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วันชัย มีชาติ (2557, น. 320 อ้างถึงใน พิชญ์สินี พันธุ์มณี 2563, น. 41) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรไว้ ดังนี้

1. เกณฑ์ด้านเป้าหมาย ประกอบด้วยเกณฑ์ต่างๆ คือ การเน้นผลสำเร็จของงาน ผลผลิต ประสิทธิภาพ กำไร คุณภาพของสินค้าและบริการ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมาย ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย ความพร้อม และการยึดเป้าหมายร่วมกัน

2. เกณฑ์ด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วยเกณฑ์คือ การควบคุม ความขัดแย้ง หรือการยึดเหนี่ยวภายในองค์กร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของฝ่ายจัดการ ทักษะด้านงานของฝ่ายจัดการ การจัดการและการควบคุมข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ

3. เกณฑ์ด้านการเมือง ได้แก่ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบความเป็นตัวแทน ความรับผิดชอบ ความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และการสนับสนุนค่านิยมแบบประชาธิปไตย

4. เกณฑ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความพอใจในงาน แรงจูงใจ การให้คุณค่ากับบุคคลในองค์กร การฝึกอบรม และการพัฒนา การขาดงาน อัตราการลาออก การเกิดอุบัติเหตุและความสอดคล้องกับบทบาทและบรรทัดฐาน

5. เกณฑ์ด้านระบบ ได้แก่ เกณฑ์วัดประสิทธิผลในเรื่องความมีเสถียรภาพ การเจริญเติบโต ความยืดหยุ่น และการปรับตัวการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม การประเมินจากบุคคลภายนอก

เบนนิส (Bennis 1971 อ้างถึงใน ขวัญพิชชา มีแก้ว 2562, น. 32) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถของการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง จากการปฏิรูประบบราชการหน่วยงานราชการหลายแห่งได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการดำเนินการเพื่อให้เกิดความทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขันหลายหน่วยงานจึงได้นำแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) มาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินงานของตนเอง

หลักการสำคัญของ Balanced Scorecard มีการกำหนดมุมมอง 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการธุรกิจภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อให้วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดครอบคลุมงานด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงิน เพื่อให้เกิดสมดุลในการบริหารจัดการโดย

1. มุมมองด้านการเงิน เพื่อบอกผลงานและสถานภาพด้านการเงินและงบประมาณขององค์กรและที่สำคัญ เป็นมุมมองที่สะท้อนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเจ้าของคำถาม มุมมองด้านการเงินเน้นการตอบคำถามว่า หากองค์กรประสบความสำเร็จด้านการเงิน ผลการดำเนินงานทางการเงินควรเป็นอย่างไรในสายตาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. มุมมองด้านลูกค้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จด้านการเงินจะต้องมีรากฐานจากผลงานด้านลูกค้าที่ดี เช่น ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้น ลูกค้ารู้สึกประทับใจและกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรทางที่ดี มุมมองด้านลูกค้าเน้นการตอบคำถามว่า องค์กรควรตอบสนองลูกค้าอย่างไรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

3. มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายใน ลูกค้าหรือผู้รับบริการจะเกิดความพึงพอใจและกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มาจากการที่องค์กรสามารถสร้างผลงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต กระบวนการให้บริการ หรือกระบวนการอื่นๆ ได้อย่างเป็นเลิศ กระบวนการธุรกิจภายในองค์กรนับว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่นำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการวัดผลงานอย่างสม่ำเสมอ มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายในเป็นการตอบคำถามว่าเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง องค์กรควรมีกระบวนการธุรกิจภายในที่เป็นเลิศอะไรบ้าง

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา องค์กรสามารถสร้างผลงานด้านธุรกิจ กระบวนการผลิตหรือการให้บริการที่เป็นเลิศจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ต้องการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต้องการการเรียนรู้และวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาต้องตอบคำถามว่า เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์องค์กรควรทำอย่างไรในการรักษาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา มุมมองด้านนี้มีความสำคัญ และเป็นรากฐานของความสำเร็จในระยะยาวและความยั่งยืนขององค์กร (ออนไลน์, 2566)

การศึกษากการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในมุมมอง และมิติต่างๆ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

ในการดำเนินงานของทุกองค์การหรือทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์การ ประเด็นต่าง ๆ จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารในความหมายของการบริหาร ในประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้
ทวิธา คชรินทร์ (2541 อ้างถึงใน ฤทธิธณ สันทนวิวัตต์, 2553, น. 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับ

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 อ้างถึงใน ศิริวิชญ์ เวชกิจ , 2556, น. 5) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหาร เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์การนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกัน โดยใช้กระบวนการของการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” และมีความเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นหลายประการ ดังนี้

1. การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์ของการบริหาร
2. การบริหารต้องอาศัยปัจจัยของบุคคลในองค์การ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ ขั้นตอน
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุและผล
8. การบริหารเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

2.2 ทฤษฎีการในการบริหาร

ในการดำเนินงานจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีการ เพื่อให้สามารถมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552, น. 47) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการในการบริหาร หมายถึง การที่องค์การได้นำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทฤษฎีการในการบริหารมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ เพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งทฤษฎีการในการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) การตลาด (Market) และเวลา (Time)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดการสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ศิลปะในการใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งการบริหารองค์การดังกล่าวจะส่งผลต่อ ความพึงพอใจของบุคลากรในในองค์กร และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ดังนี้
ธีรวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557, น. 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน โดยการพิจารณา ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนำไปสู่การดำเนินชีวิตของพนักงาน

บลูสโตน (Bluestone 1977, p. 55 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, น. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศเพื่อทำให้นักงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นโดยการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร

วอลตัน (Walton 1973, p. 12 อ้างถึงใน ฉันทวัฒน์ พิรุณไพบรย, 2554, น. 15) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ แนวทางของพนักงาน หรือสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

เดลามอตต์ และ ทาเคซาวะ (Delamotte & Takezawa 1984 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, น. 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และผลประโยชน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ หมายถึง ผลดีของงานที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กร ลักษณะงาน และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับคนงาน ครอบคลุมถึงวิธีการ แนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้งานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

โดยสรุป ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมักจะมีเรื่องของระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับของความรู้สึกที่แต่ละบุคคลจะมีหรือคาดหวังไม่เท่ากันในเรื่องของการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา หรือสมดุลชีวิตการทำงาน เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

3.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554, น. 10) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้จากการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กรที่เพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น การขาดงานลดลง ของเสียที่เกิดจากการผลิตลดลง สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารได้อย่างราบรื่น และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชูลเลอร์ และบิวเทลล์ (Schuler & Beutell 1989, p. 492 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, น. 38-39) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน

2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดคือการทำให้อัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. พนักงานมีส่วนร่วมและให้ความสนใจในงานมากขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น
 4. ลดความเครียด ในเรื่องอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล ต้นทุนด้านค่าประกันสุขภาพ และอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกันที่ลดลง
 5. ทำให้ความยืดหยุ่นของกำลังคนหรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อถือในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
 7. อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลง โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานสนใจงานมากขึ้น เนื่องจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน
- กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron 1995, p. 647 อ้างใน ธนยพัฒน์ พิรุณไพบรย์, 2554, น. 29) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่
1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
 2. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
 3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการนี้ ฝ่ายบริหารและพนักงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์
- โดยสรุป การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและทุกองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญขององค์กร ที่ทำให้สังคมการทำงานดีขึ้น เกิดประโยชน์หลายด้านทั้งต่อพนักงานและองค์กร และสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ หากโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรไม่แข็งแรง กลายเป็นองค์กร ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานในหลาย ๆ ปัจจัย ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ก็ตามภายในองค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งหาสาเหตุและแก้ไขที่รากเหง้าของปัญหา โดยให้บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

จากแนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นระดับของความรู้สึกที่แต่ละบุคคลจะมีหรือคาดหวังไม่เท่ากันในเรื่องของการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งมักจะมีเรื่องของระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง เป้าหมาย และความคงทน การที่มีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิก ในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ นั่นคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรม โดยผลจากระดับแรงจูงใจ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาแรงจูงใจจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กร การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาและขออ้างถึง ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ.2541, น. 83) ความหมายของแรงจูงใจ คำว่า “แรงจูงใจ” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว เป็นความรู้สึกไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

ไมเคิล ดอมแจน (Michael Domjan. 1996: 2013 อ้างถึงใน ทศนวรรณณ์ แหยมดอนไพร 2559, น. 46) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยบุคคลตั้งใจที่จะกระทำ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ

روبินส์ และจูดจ์ (Robbins & Judge 2013 อ้างถึงใน ทศนวรรณณ์ แหยมดอนไพร 2559, น. 48) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่แรงกล้าไปในทิศทางที่เหมาะสม และแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมุทรร ข่านาญ (2556, น. 265 อ้างถึงใน บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ 2564, น. 52) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง และชัดเจนแน่นอนนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 113 อ้างถึงใน บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ 2564, น. 52) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีแนวทางและช่วยให้กิจการงานนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีทักษะ และเจตคติความเข้าใจกิจการงานนั้น อย่างถ่องแท้

ดังนั้นผู้ศึกษาอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ต่อไปนี้

สมุทรร ข่านาญ (2554, น. 32 อ้างถึงใน พิชญ์สินี พันธุ์ณี, 2563, น. 14) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้น ให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ วิธีการจูงใจบุคลากรให้ใช้สิ่งแวดล้อม และพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง หรืออาจใช้การจูงใจ โดยการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุ บางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกันได้ ส่งผลให้บุคลากรจะกระทำพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้นอย่างต่อเนื่อง

สุรพล เพชรไกร (2554 อ้างถึงใน พิชญ์สินี พันธุ์ณี, 2563, น. 14-15) กล่าวว่าความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา ความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่ให้แก่แต่ละบุคคลปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในองค์การ และก่อให้เกิดพลังร่วม ซึ่งจะสามารถฝ่าฟัน อุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ภูมิใจให้บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นคงทางใจ และความศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร เพราะการทำงานใดก็ตามหากจะมีประสิทธิผลต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จึงจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคลากรให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนา “ทฤษฎีแรงจูงใจ” เรียกว่า “ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)” ซึ่งเป็นที่รู้จักมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยสรุปได้คือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและต้องการ ได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวัง โดยความต้องการเหล่านี้สามารถเรียงลำดับขั้นได้ 5 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้ (คณาธิป จันทร์สง่า, น. 6-7)

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกาย ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจึงหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน จากขั้นต่ำไปขั้นสูงซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้

4.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1962, pp. 39 - 112 อ้างถึงใน พัทสิริ ชมภูคำ 2552, น. 180) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคมโดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ 3 สิ่ง คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหา จัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ บุคลากรที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ
- 1.2 ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้
- 1.3 ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้เป็นยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลากรอื่นๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความสามัคคีกันมากกว่าการแข่งขันบุคคลากรที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรกับบุคคลากรอื่น
- 2.2 อยากรจะให้บุคคลากรอื่นชอบ
- 2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น
- 2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลากรอื่นเอาไว้หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลากรที่มีความต้องการอำนาจมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 3.1 ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลากรอื่น
- 3.2 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลากรอื่น

จากทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลมีแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากความสัมฤทธิ์ผล โดยจะพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความต้องการเป็นที่รักและยอมรับของสังคม ชอบการแข่งขันกับบุคคลากร ความต้องการที่จะมีอำนาจไว้เหนือผู้อื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มุ่งมั่น พัฒนา องค์กรความรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

4.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภักดี และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 173-174) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence – Relatedness – Growth Theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงลำดับความต้องการก่อนหลัง โดยความต้องการหลายๆอย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ และยังแบ่งความต้องการของมนุษย์ได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในลำดับแรกของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการดังกล่าวด้วยการให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เป็นธรรม เช่น โบนัส สวัสดิการอื่นๆ รวมถึงความรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม และปฏิบัติงาน

ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (S)) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบในงานระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Clayton Alderfer (1972: 183-189 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์และฉัตรยาพร เสมอใจ 2547, น. 186) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และได้สรุป ความสัมพันธ์ของความต้องการของมนุษย์ ทั้ง 3 กลุ่ม ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer

ที่มา: Clayton Alderfer, อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ และฉัตรยาพร เสมอใจ 2547, น. 186)

4.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg: 1959) อ้างถึงใน กุลวดี แก้วมณีพคุณ 2559) ได้กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) มีปัจจัยประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivation factors) หรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (satisfaction) ทำให้ประสิทธิภาพ ของการทำงานเพิ่มขึ้นมี 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ความสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

1.2 การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายความสามารถ ที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ และศึกษางานเต็มความรู้ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 การรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ท้าทายความสามารถ งานใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำรวมทั้งการได้รับอำนาจอย่างพอเพียงในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูง มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยนี้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิต เพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยมี 8 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (salary and welfare) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

2.2 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร เมื่อเกิดความมั่นคงในงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

2.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การมีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการคมนาคมที่สะดวก

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงาน และปฏิบัติงาน

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง การบังคับบัญชาในการบริหารด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with supervisors, peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถประสานงานกันได้ดี และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.8 ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความภาคภูมิใจในอาชีพ การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ หรือ การไม่มีความสุขที่ห่างไกลจากครอบครัว

สรุป ทฤษฎีไฮร์ชเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

ซัลลิส (Sallis, 2014 อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์ 2563, น. 43) กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายในก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็นแรงจูงใจแล้วก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแรงจูงใจนั้นคือแรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์อาจจะเป็นความปรารถนาในด้านทรัพย์สิน เงินทอง อำนาจ สถานะหรือการประสบความสำเร็จหรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายคนทั่วไป มักกล่าวว่า จะมีแรงจูงใจหรือมีความกระตือรือร้นและพลังอย่างเต็มเปี่ยม เมื่อสามารถมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายนั้นหมายถึงบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่มากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับขู่เข็ญหรือมีสิ่งล่อใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จะเน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่างๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้สิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ

การให้รางวัล ให้กำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ศึกษาเห็นว่ากรอบแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีความเหมาะสม เนื่องจากมีความครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทุกด้าน จึงได้นำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ซึ่งการสร้างแรงจูงใจควรมีการมองในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการจากองค์กร ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM) ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารที่เกิดขึ้นพร้อมกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มีการนำมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนหลายแห่งในประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้ว จะสามารถช่วยแก้ปัญหาและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน เนื่องจากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.1 ความหมายของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฉัตรชัย นาถอำพลอย (2562) การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อใ้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานใหม่สู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างชัดเจน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุลวิวรรณ์, 2558 น. 16) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึง ผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทน ผลงาน (Performance Related Pay)

สำนักงาน ก.พ. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ ผลขององค์การเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการ เปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

สรุป การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (ผลการผลิตและผลลัพธ์) ในการทำงานขององค์การโดยใช้การวัดผล การปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัด (Indicators) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จการ ดำเนินงาน

5.2 หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2544 อ้างถึงใน หลักสูตรการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย น. 14) ได้นำเสนอหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามแนวทาง RBM ของ Canadian International Development Agency (CIDA) ได้กำหนดหลักการของ RBM ไว้ 5 ประการดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Partnership) การประสบความสำเร็จของ RBM นั้นจะต้อง ยอมรับว่าผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและยอมรับความสำคัญของ RBM ว่าผลสัมฤทธิ์ ที่คาดหวังและทุก ๆ ขั้นตอนของการดำเนินงาน RBM จะต้องถูกกำหนดให้ชัดเจนและได้รับการ สนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) ทุกหน่วยงาน และทุกคนที่อยู่ในองค์กร จะต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

3. ความโปร่งใส (Transparency) ผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดที่สำคัญตลอดจนข้อมูล ต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามแนวทาง RBM จะต้องได้รับการเฝ้าติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การ จัดทำรายงานยังต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการติดตามตรวจสอบอย่างโปร่งใสใน ภายหลัง

4. ความเรียบง่าย (Simplicity) แนวทางการดำเนินงานตามแนวทาง RBM ไม่ควร วางระบบให้ซับซ้อน ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และกระบวนการต่าง ๆ ควรจะถูกกำหนดอย่างเหมาะสม ง่ายต่อการเข้าใจและวัดผลได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง ภายในกรอบเวลาที่จำกัด

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) การติดตามกระบวนการ ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการต่าง ๆ ของ RBM ควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ จากประสบการณ์ในระหว่างการปฏิบัติงานนั้น และถ้าจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนต้องกระทำเพื่อให้ ประโยชน์ต่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

สิทธิศักดิ์ สิทธาภิโรโต (เสนา) (2561, น. 17) การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นต้อง ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วย โดยมีหลักปฏิบัติ 6 ประการ แต่การบริหารงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นนำมาใช้เพียง 4 หลักปฏิบัติตั้งแต่ข้อที่ 3 ถึงข้อที่ 3 ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการ บังคับการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกติกาและการปฏิบัติตามกติกานั้นที่ตกลงกัน ไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัย

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและ กันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการ แจ้งความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่และ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและ ความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ยอมรับต่อผลการดำเนินการ เป็นต้น

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

5.3 ความสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) มีเป้าหมายสำคัญ ที่ต้องเน้นคือ ผลลัพธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์ซึ่งจะทำให้องค์กร สามารถบรรลุพันธกิจที่จัดตั้งองค์กรขึ้นมา และสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสรุปความสำคัญไว้ดังนี้ (ออนไลน์, 2566)

1. ช่วยให้มีการกำหนดการวัดผลและประเมินที่ชัดเจนว่าในหน่วยงานแต่ละหน่วยงานขององค์กรได้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กรเพียงใด
2. ทำให้เกิดการประสานงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากได้กำหนดเป้าหมายและมาตรการร่วมกัน
3. ช่วยแก้ไขหรือป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละคนในกลุ่มและองค์กร
4. เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ผลที่ต้องการทั้งในส่วนขององค์กรและบุคคล
5. เป็นเครื่องมือกำหนดขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบในการควบคุมงานของหัวหน้าแต่ละคน
6. เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน และกำลังคน
7. เป็นเครื่องช่วยกำหนดหรือวัดความสามารถว่าผู้ใดควรจะมีควมก้าวหน้าหรือได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมเพียงใด

โดยสรุปการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและหน่วยงานราชการจะต้องมีการจัดระบบข้อมูลการปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์สู่เป้าหมายขององค์กรได้ซึ่งอาจจะต้องจัดทำเพิ่มเติมขึ้นจากระบบข้อมูลเดิมที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดีขึ้น และจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจ และความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งมีศักยภาพที่จะหมุนเวียนเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว เพราะเจ้าหน้าที่ทุกระดับถือว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยกันทั้งสิ้น

6. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา โดยมีรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

6.1 วิสัยทัศน์

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล”

6.2 พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
2. สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า
3. พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
4. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล

6.3 ค่านิยมองค์กร

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
3. ซื่อสัตย์โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

6.4 ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแล รวมทั้งให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีระบบการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

2. คุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

5. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานของกระทรวง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

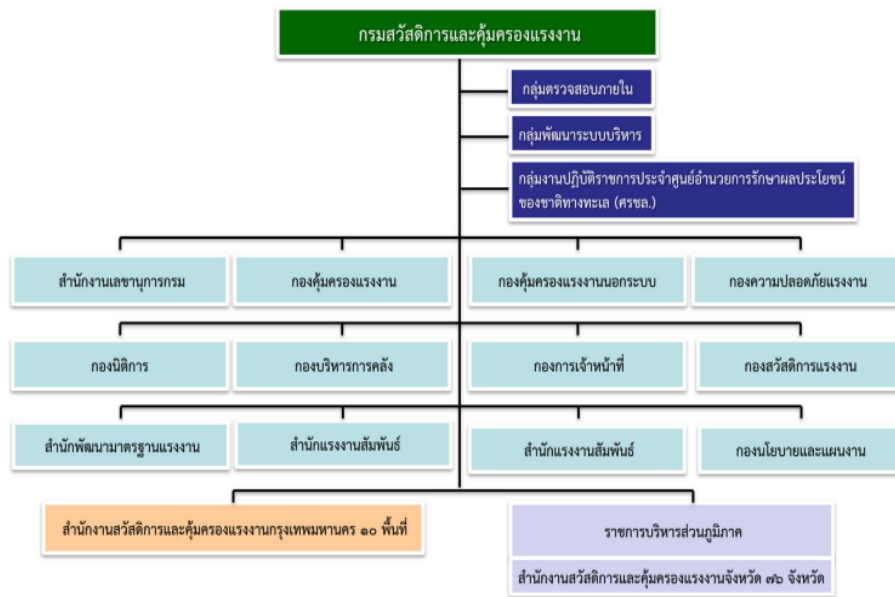
6.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรม

ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 133 ตอนที่ 61 ก วันที่ 22 กันยายน 2559 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ให้แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองคุ้มครองแรงงาน
- (3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (4) กองความปลอดภัยแรงงาน
- (5) กองนิติการ
- (6) กองบริหารการคลัง
- (7) กองการเจ้าหน้าที่

- (8) กองสวัสดิการแรงงาน
 - (9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
 - (10) สำนักแรงงานสัมพันธ์
 - (11 - 15) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 5
- ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่มา : <https://www.labour.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566

6.7 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยยึดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ได้มีการจัดทำประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สำหรับรอบการประเมินแต่ละรอบ และมีการถ่ายทอดจากผู้บริหารถึงบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดทั้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมายตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เป็นรายบุคคล ซึ่งประเมิน 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการ

ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือ ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 โดยกำหนดค่าน้ำหนักของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงร่วมกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานที่กรมได้กำหนดไว้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

กุลวดี แก้วมณีพคุณ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จในงาน โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล และการบริหารองค์การ ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และ (4) ปัญหาที่พบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี มีมาตรการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร

สมบัติ อ่ำสุด (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม ตามบทบาทหน้าที่ และตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ.2557 - 2560 อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะความสามารถ ค่านิยมในการทำงาน ประสพการณ์จากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาตนเอง ขวัญกำลังใจ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยม การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว และการ บูรณาการ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X15) ความสำเร็จในการทำงาน (X8) ลักษณะของงาน (X10) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X5) ความก้าวหน้า (X12) การยอมรับนับถือ (X9) ความรับผิดชอบ (X11) และเงินเดือน (X16) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 75 สามารถสร้างนำมาสร้างสมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังนี้
$$Y = 0.56 + 0.26*(X15) + 0.20*(X8) + 0.19*(X10) + 0.10*(X5) + 0.10*(X12) + 0.08*(X9) + 0.06*(X11) + 0.05*(X16)$$

พิชญ์สินี พันธุ์มณี (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

เมืองจันทบุรี และปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก (4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี และ (5) ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ดังนั้น จึงควรมีการจัดการอบรมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดสรรงบประมาณในการอบรมให้เพียงพอ

นิชานันท์ วรรณกุล (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสกลนคร และเพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) 2. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .298$) และด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .260$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .142$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .115$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = .109$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 61.50 (Adjusted R² = .615) และปัจจัยค่าจูงด้านลักษณะอาชีพ ($\beta = .345$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .244$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .157$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .142$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\beta = .092$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าว

สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 67.40 (Adjusted R² = .674)

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Chiu (2004 อ้างถึงใน เพชรภรณ์ เทพพรมงคล 2562, น. 50) ศึกษาความเชื่อมโยงของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างทีมงาน และความผูกพันในองค์กรในอุตสาหกรรมไฮเทคในไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

Springers (2010 อ้างถึงใน เพชรภรณ์ เทพพรมงคล 2562, น. 51) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .43$) และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .29$) และทั้งสองปัจจัยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 18

Osakwe (2014 อ้างถึงใน เพชรภรณ์ เทพพรมงคล 2562, น. 50) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยทางตอนใต้ของไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจสูงและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจต่ำ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

Wang (2005 อ้างถึงใน นิชนันท์ วรรณกุล 2564, น. 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า จากการเปรียบเทียบงานวิจัยของประเทศจีนที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศตะวันตกกับระบบการให้สิ่งจูงใจภายนอก และภายในในการปฏิบัติงานของครูของประเทศจีน ร้อยละ 60.00 ของครูในประเทศจีน ค่อนข้างไม่พอใจกับงานของตนเองและแสวงหาโอกาสเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าครูในอเมริกาที่ไม่พอใจกับงานของตน นอกจากนี้ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีความไม่พอใจกับอาชีพของตนมากกว่าครูของโรงเรียนรัฐบาล

Garudzo-Kusereka (2005 อ้างถึงใน นิชนันท์ วรรณกุล 2564, น. 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจและได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด ทั้งในส่วนของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษามีความเห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนน่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากคุณลักษณะของตัวแปรมีความครอบคลุมในทุกด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน ซึ่งเห็นว่ามีเหมาะสมที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ และน่าจะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้วยเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอรายละเอียด วิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,051 คน (รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนกุมภาพันธ์ 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด 1,051 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน

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

| | | | |
|--------|---|---|-------------------------------------|
| เมื่อ | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ |
| | N | = | ขนาดของประชากร คือ 1,051 คน |
| | e | = | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ .05 |
| แทนค่า | | | $\frac{1,051}{1+1,051(0.05^2)}$ |
| | | = | 290 คน |

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 290 คน มาใช้ในการศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกประชากรแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ แยกตามหน่วยงาน

| ลำดับ | หน่วยงาน | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน) |
|-------|--|----------------------|--------------------------------|
| 1. | กลุ่มตรวจสอบภายใน | 5 | 5 |
| 2. | กลุ่มพัฒนาระบบบริการ | 5 | 5 |
| 3. | สำนักงานเลขานุการกรม | 11 | 11 |
| 4. | กองคุ้มครองแรงงาน | 40 | 36 |
| 5. | กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ | 10 | 10 |
| 6. | กองความปลอดภัยแรงงาน | 94 | 76 |
| 7. | กองนิติการ | 21 | 20 |
| 8. | กองบริหารการคลัง | 15 | 14 |
| 9. | กองการเจ้าหน้าที่ | 19 | 18 |
| 10. | กองสวัสดิการแรงงาน | 18 | 17 |
| 11. | สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน | 31 | 29 |
| 12. | สำนักแรงงานสัมพันธ์ | 52 | 46 |
| 13. | กองนโยบายและแผน | 15 | 14 |
| 14. | สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 - 10 | 110 | 86 |
| 15. | สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด 76 จังหวัด | 605 | 241 |
| | รวม | 1,051 | 290 |

ที่มา : รายงานข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เดือนกุมภาพันธ์ 2566

เก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2.2 ส่วนประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้อิสระต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 – 3 แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2.3 เกณฑ์ในการให้คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

| | |
|------------|------------------|
| มากที่สุด | ให้คะแนน 5 คะแนน |
| มาก | ให้คะแนน 4 คะแนน |
| ปานกลาง | ให้คะแนน 3 คะแนน |
| น้อย | ให้คะแนน 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | ให้คะแนน 1 คะแนน |

2.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยให้คำนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่กำหนด เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

3. นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมสำหรับข้อคำถามแต่ละข้อเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

ประธานหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.3 อาจารย์ ดร.ธีรจุฑาชาติ ยงสวัสดิ์

ผู้เชี่ยวชาญสภาภาษาไทย

ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่มีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

คะแนน +1 เมื่อข้อคำถามวัดได้ตรงหรือมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงหรือมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

คะแนน -1 เมื่อข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงหรือสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์
จากนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ทำการพิจารณา

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยค่าทุกรายการข้อคำถาม มากกว่า 0.50 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.81 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้ทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try - out) กับลักษณะประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้ทดลองใช้กับข้าราชการกรมการจัดหางาน จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม (Reliability) จากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (a)

การแปลความหมายระดับความเที่ยง

มากกว่า 0.9 ดีมาก

มากกว่า 0.8 ดี

มากกว่า 0.7 พอใช้

มากกว่า 0.6 ต่ำ

น้อยกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ไม่สามารถรับได้

ซึ่งผลการตรวจสอบครั้งนี้ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 อยู่ในระดับดีมาก ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 ตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยแยกตามประเภทของข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

1. ติดต่อขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมทั้งโครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ และตัวอย่างแบบสอบถามไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำไปประกอบในการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.2 ข้อมูลตติยภูมิ

1. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559

2. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน

3. คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

4. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

6. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

7. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบตัวแปรต้น คือปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทดสอบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นค่าที่บอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

| | |
|---|------------------------------|
| เมื่อ r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90) | มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| เมื่อ r เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| เมื่อ r เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ .30 ถึง .69) | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| เมื่อ r เข้าใกล้ 0.05 (ประมาณ .29 และต่ำกว่า) | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| เมื่อ r เป็น 0.00 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลด ตามกัน

แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลด ตรงกันข้ามกัน

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

นำข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ตามทัศนะของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะ มาวิเคราะห์โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาบรรยายในรูปของความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) (n = 290) | ร้อยละ |
|----------------|-------------------------|---------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 95 | 32.80 |
| หญิง | 195 | 67.20 |
| รวม | 290 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| ไม่เกิน 25 ปี | 17 | 5.90 |
| 26 - 35 ปี | 65 | 22.40 |
| 36 - 45 ปี | 123 | 42.40 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) (n = 290) | ร้อยละ |
|------------------------------|-------------------------|---------------|
| 36 - 45 ปี | 123 | 42.40 |
| 46 - 55 ปี | 75 | 25.90 |
| มากกว่า 55 ปี | 10 | 3.40 |
| รวม | 290 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 55 | 19.00 |
| ปริญญาตรี | 208 | 71.70 |
| ปริญญาโท | 27 | 9.30 |
| รวม | 290 | 100.00 |
| 4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 11 | 3.80 |
| 1 - 5 ปี | 43 | 14.80 |
| 6 - 10 ปี | 68 | 23.50 |
| มากกว่า 10 ปี | 168 | 57.90 |
| รวม | 290 | 100.00 |
| 5. อัตราเงินเดือน | | |
| 10,001 - 20,000 บาท | 58 | 20.00 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 104 | 35.90 |
| 30,001 - 40,000 บาท | 59 | 20.30 |
| 40,001 - 50,000 บาท | 54 | 18.60 |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 15 | 5.20 |
| รวม | 290 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 290 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ได้ข้อมูลดังนี้

1. เพศ จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 และเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

2. อายุ จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 ส่วนลำดับรองลงมา อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ช่วงอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

3. การศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมาคือระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

5. อัตราเงินเดือน จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 อัตรา เงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อัตราเงินเดือน ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

| ปัจจัยแรงจูงใจ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|-----------------|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. ปัจจัยจูงใจ | 4.63 | 0.39 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ปัจจัยค้ำจุน | 4.52 | 0.49 | มากที่สุด | 2 |
| ภาพรวม | 4.57 | 0.44 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.39) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---------------------------------|-----------|------|------------------|--------|
| 1. ด้านความสำเร็จในงาน | 4.77 | 0.39 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.67 | 0.51 | มากที่สุด | 3 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|-------------------------------------|-------------|-------------|------------------|--------|
| 4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.47 | 0.61 | มากที่สุด | 5 |
| ภาพรวม | 4.63 | 0.39 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (\bar{x} = 4.77, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{x} = 4.70, S.D. = 0.46) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} = 4.67, S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 4.56, S.D. = 0.55) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแยกรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แสดงรายละเอียดดังตาราง ที่ 4.4 - 4.8

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความสำเร็จในงาน

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร | 4.76 | 0.46 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด | 4.79 | 0.44 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.77 | 0.39 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.77, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด (\bar{x} = 4.79, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (\bar{x} = 4.76, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|------------------|--------|
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | |
| 1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน | 4.71 | 0.50 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน | 4.69 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| ภาพรวม | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.70, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 4.71, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 4.69, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | \bar{x} | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|--------|
| | | | ความ คิดเห็น | |
| 1. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของท่าน | 4.73 | 0.50 | มากที่สุด | 2 |
| 2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ของท่าน | 4.60 | 0.61 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.67 | 0.51 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย
ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย
ตรงกับความถนัดของท่าน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านความรับผิดชอบ

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ | \bar{x} | S.D. | ระดับความ | อันดับ |
|--|-------------|-------------|------------------|--------|
| | | | คิดเห็น | |
| 1. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในงาน ที่รับผิดชอบ | 4.62 | 0.57 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงาน | 4.50 | 0.64 | มากที่สุด | 2 |
| ภาพรวม | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.62$, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | 4.40 | 0.71 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | 4.54 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.47 | 0.61 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ในการปฏิบัติงาน ของของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในภาพรวม

(n = 290)

| ปัจจัยค้ำจุน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|--------------------------------------|-------------|-------------|------------------|--------|
| 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.65 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 4.64 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 4.59 | 0.53 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ด้านสภาพการทำงาน | 4.47 | 0.62 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 4.26 | 0.69 | มากที่สุด | 5 |
| ภาพรวม | 4.52 | 0.49 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย จากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.65$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.59) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.59$, S.D.= 0.53) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.62) และ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแยกรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แสดงรายละเอียดดังตาราง ที่ 4.10 - 4.14

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน

(n = 290)

| ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------------|--------|
| 1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | 4.69 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 2. องค์กรของท่านมีความสามัคคีของบุคลากร ภายในองค์กร | 4.62 | 0.64 | มากที่สุด | 2 |
| ภาพรวม | 4.65 | 0.56 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.65$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่าน
ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.69$, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ องค์กร
ของท่านมีความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{x} = 4.62$, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา

(n = 290)

| ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | \bar{x} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.63 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน | 4.64 | 0.64 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.64 | 0.59 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.63$, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n = 290)

| ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|--------|
| | | | | |
| 1. ท่านรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรม ฯ | 4.68 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 2. นโยบายของกรมมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ | 4.58 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| 3. นโยบายของกรมฯ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน | 4.50 | 0.65 | มากที่สุด | 3 |
| ภาพรวม | 4.59 | 0.53 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรม ฯ ($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.53) รองลงมาคือ นโยบายของกรมมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.62) และนโยบายของกรมฯ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านสภาพการทำงาน

(n = 290)

| ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | อันดับ |
|---|-------------|-------------|----------------------|--------|
| 1. สถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.60 | 0.62 | มากที่สุด | 1 |
| 2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | 4.28 | 0.83 | มากที่สุด | 3 |
| 3. บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 4.53 | 0.67 | มากที่สุด | 2 |
| ภาพรวม | 4.47 | 0.62 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.47$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}= 4.60$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}= 4.53$, S.D.= 0.67) และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}= 4.28$, S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(n = 290)

| ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | \bar{x} | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | อันดับ |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 4.33 | 0.70 | มากที่สุด | 1 |
| 2. สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 4.19 | 0.79 | มาก | 2 |
| ภาพรวม | 4.26 | 0.69 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้าน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน โดยวิเคราะห์ในภาพรวม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม

(n = 290)

| ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ ประสิทธิภาพ | อันดับ |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | 4.71 | 0.45 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ด้านปริมาณงาน | 4.63 | 0.53 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | 4.79 | 0.40 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.70 | 0.40 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ให้บรรลุ เป้าหมาย ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.45) ด้าน ความรู้เกี่ยวกับงาน ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) และด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแยกรายด้านเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แสดงรายละเอียดดังตาราง ที่ 4.16 - 4.19

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านคุณภาพของงาน

(n = 290)

| ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ ประสิทธิผล | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพ มาตรฐานตามที่กรมกำหนด | 4.71 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.68 | 0.54 | มากที่สุด | 3 |
| 3. ท่านใช้ทรัพยากรคุ้มค่า | 4.73 | 0.50 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.71 | 0.45 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับ
มากที่สุด (\bar{x} = 4.71, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านใช้ทรัพยากร
คุ้มค่า (\bar{x} = 4.73, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพมาตรฐาน
ตามที่กรมกำหนด (\bar{x} = 4.71, S.D. = 0.51) และท่านปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้ (\bar{x} = 4.68, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านปริมาณงาน

(n = 290)

| ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ ประสิทธิผล | อันดับ |
|---|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสม | 4.59 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น | 4.67 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | 4.63 | 0.53 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.63, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (\bar{x} = 4.67, S.D. = 0.56) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

(n = 290)

| ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ ประสิทธิผล | อันดับ |
|--|-------------|-------------|---------------------|--------|
| 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี | 4.68 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ | 4.64 | 0.56 | มากที่สุด | 3 |
| ภาพรวม | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.68, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกได้แก่ ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว (\bar{x} = 4.72, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี (\bar{x} = 4.68, S.D. = 0.51) และท่านมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} = 4.64, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย

| (n = 290) | | | | |
|--|-------------|-------------|---------------------|--------|
| ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | \bar{x} | S.D. | ระดับ ประสิทธิผล | อันดับ |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ลุล่วง เป็นอย่างดี | 4.78 | 0.44 | มากที่สุด | 3 |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนางาน ของท่านอยู่เสมอ | 4.79 | 0.46 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ | 4.80 | 0.48 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.79 | 0.40 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4.19 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและ
ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = .48) รองลงมาคือ ท่านมีการปรับปรุง และพัฒนางานของ
ท่านอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = .46) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ลุล่วง เป็นอย่างดี
($\bar{x} = 4.78$, S.D. = .44) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า จากข้อมูลของคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ
ในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจึงควรมีการเรียนรู้

หรือได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ อาจจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยให้งานสำเร็จ และนำมาซึ่งความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นที่ยอมรับขององค์กร อันจะเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มความสัมพันธ์ในด้านบุคลากรของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เสนอแนะให้มีการจัดสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้งานจะบรรลุผลมากที่สุด ในส่วนค่าตอบแทนควรมีสวัสดิการที่เหมาะสม ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในด้านค่าตอบแทน โดยจัดให้มีค่าตอบแทนนอกเวลา และเงินตอบแทนจากการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป อีกทั้งควรสำรวจและจัดสรรคอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงานเป็นประจำ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีต่อไป

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน โดยการจัดอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิผลมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ในภาพรวม และรายด้าน แสดงรายละเอียดตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(n = 290)

| ปัจจัยจูงใจ | ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน | |
|------------------------|---------------------------|-----------------|
| | Pearson Correlation (r) | Sig. (2-tailed) |
| ความสำเร็จในงาน | .510** | .000 |
| การยอมรับนับถือ | .575** | .000 |
| ลักษณะของงาน | .552** | .000 |
| ความรับผิดชอบ | .511** | .000 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน | .482** | .000 |
| ภาพรวม | .686** | .000 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .686 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ

แรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความสัมพันธ์ .575 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .552 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .511 และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .510 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .482 ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

H_2 : ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ในภาพรวม และรายด้าน แสดงรายละเอียดตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(n = 290)

| ปัจจัยค้ำจุน | ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน | |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------|
| | Pearson Correlation (r) | Sig. (2-tailed) |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .547** | .000 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | .559** | .000 |
| นโยบายและการบริหารงาน | .545** | .000 |
| สภาพการทำงาน | .585** | .000 |
| เงินเดือนและค่าตอบแทน | .516** | .000 |
| ภาพรวม | .668** | .000 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .668 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ

แรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .585 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .559 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .547 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .545 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .516 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

H₃ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

จากส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน | |
|---|--------------------|--------|
| | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
| สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง | | ✓ |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยอมรับสมมติฐาน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยอมรับสมมติฐาน และสมมติฐานที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปฏิเสธสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ตอนได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ศึกษาระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการทดสอบสมมติฐานของด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 และเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 อายุ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

1.3.2 ผลการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบายผลการศึกษาได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แยกรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับ

มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้เสรีจตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในงาน ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือศึกษาคูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แยกรายด้าน ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกได้แก่ ท่านรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรม ฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 รองลงมาคือ นโยบายของกรมมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และนโยบายของกรมฯ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก

ได้แก่ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แยกรายด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านใช้ทรัพยากรคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพมาตรฐานตามที่กรมกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และท่านปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และท่านมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ลุล่วงเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า จากข้อมูลของคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน พนักงานตรวจแรงงาน จึงควรมีการเรียนรู้หรือได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ อาจจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยให้งานสำเร็จ และนำมาซึ่งความพยายามทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นที่ยอมรับขององค์กร อันจะเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มความสัมพันธ์ในด้านบุคลากรของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เสนอแนะให้มีการจัดสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้งานจะบรรลุผลมากที่สุด ในส่วนคำตอบแทนควรมีสวัสดิการที่เหมาะสม ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในด้านค่าตอบแทน โดยจัดให้มีค่าตอบแทนนอกเวลา และเงินตอบแทนจากการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป อีกทั้งควรสำรวจและจัดสรรคอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงานเป็นประจำ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีต่อไป

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน โดยการจัดอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละสายงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิผลมากขึ้น

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .686 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .668 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ในเชิงบวก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แยกรายด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านใช้ทรัพยากรคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพมาตรฐานตามที่กรมกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และท่านปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกได้แก่ ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และท่านมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ท่านมีการปรับปรุงและ

พัฒนางานของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้
 ลุล่วง เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ
 ปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ
 ปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและ
 คุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปฏิเสธสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นราย
 ด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจ
 เนื่องมาจาก การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน
 ให้รับผิดชอบในลักษณะงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานตรง
 ตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงได้รับความไว้วางใจ
 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการทำงานให้สำเร็จ
 จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ทำให้ทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น
 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959 อ้างถึงในพิชญ์สินี
 พันธุ์ณี 2563) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่
 มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากร ทุ่มเทความสามารถ
 และความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อความสำเร็จของงาน บุคลากรจะเกิดความ
 พึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าว จะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง เช่น
 ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับแนวคิดของโรบบินส์
 และจูดจ์ (Robbins & Judge 2013 อ้างถึงใน ทศวรรณ์ แหยมดอนไพร 2559, น. 48) กล่าวว่า
 แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ที่แรงกล้า ไปในทิศทางที่เหมาะสม และแก้ไข

ปัญหา อุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากกรมสวัสดิการมีนโยบายมีวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจนตามสายการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากร และตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บังคับขาสสามารถเข้าถึงง่าย เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานได้ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959 อ้างถึงใน พิชญ์สินี พันธุ์ณี 2563) ที่กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน บุคลากรได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร ผิวขม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการ ตำรวจสันติบาล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของคงพันธ์ หาเรือนชีพ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัด สำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผลของการศึกษา ออกมาในลักษณะเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสบความสำเร็จในการ

บรรลุปเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และข้าราชการให้ความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑา อยู่สุภาพ (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี พันธุ์ณี (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองจันทบุรี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชานันท์ วรรณกุล (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ได้มีการกำหนดกรอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด ตามแนวคิด Balanced Scorecard (BSC) กรอบการประเมิน 4 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ หมายถึง ผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการบริการ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อลูกค้าในการให้บริการอย่างมีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติราชการ เป็นการลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น และมิติที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร หมายถึง ความสามารถในการเตรียมพร้อม ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนองค์การ (Organization Capital) ทุนสารสนเทศ (Information Capital)

2.4 การทดสอบสมมติฐานของด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรมีการสนับสนุนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในทุกๆด้าน เพื่อให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีระดับสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรฐานที่องค์กร ได้กำหนดไว้

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างหรือจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและภาคภูมิใจตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติและการส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อกระตุ้นความทำงานให้เกิดความสำเร็จและมีความรู้สึกพอใจในงานนั้น
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรโดยเล็งเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรมีการกล่าวคำยกย่องชมเชย เพื่อแสดงออกถึงการยอมรับนับถือจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณามอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การทำงานให้ดีขึ้นไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย และลดความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป
- 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจการให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง อันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

3.1.2 จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรควรได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานสำเร็จ

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีการจัดสัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเหมาะสม ควรให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิผลมากขึ้น

3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

4) ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสม รวมทั้งจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีต่อไป

5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในด้านค่าตอบแทน โดยจัดให้มีค่าตอบแทนนอกเวลา และเงินตอบแทนจากการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ และกำหนดนโยบายการปรับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพในอนาคต

3.1.3 จากการศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการอบรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นหลักสูตรที่เป็นระบบสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2) เจ้าหน้าที่หรือกองการเจ้าหน้าที่ควรมีการนำเสนอให้ผู้บริหารทราบเกี่ยวกับความสำเร็จในแต่ละงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติและเป็นการประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้มีข้อมูลเปรียบเทียบ และพัฒนางานให้ครอบคลุมในบุคลากรทุกกลุ่ม





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

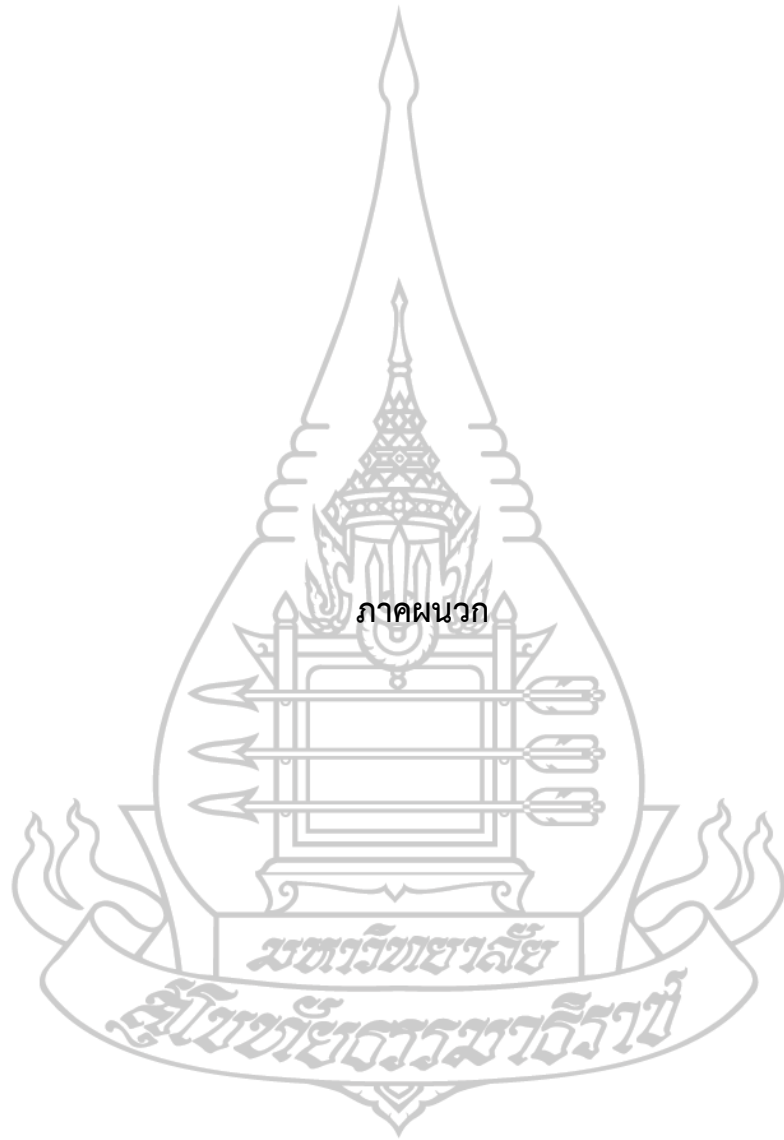
บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลวดี แก้วมณีนพคุณ. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร*. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน. (หน่วยที่ 6) เรื่อง การประเมินผลนโยบาย*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรนนท์ แสงการ. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉัตรชัย นาค้ำพลอย. (2562). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2562*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพันธ์ เชนนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ทศวรรณ์ แหยมดอนไพร. (2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารครุพิบูล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนกฤต รอดเขียว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัยธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฉันทพัฒน์ พิรุณไพบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลัทศิริ นิธิศุภโชค. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม -มิถุนายน 2563) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี พลหนองหลวง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชสิริ ชมพู่คำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เพชรภรณ์ เทพพรมงคล. (2562). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. [รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนูญ สมุทรชีวะ. (2558). *ประสิทธิผลในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนของเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกะลาสินธุ์ จังหวัดตราด*. [วิทยานิพนธ์สาขาการปกครองท้องถิ่น ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มฤดี ทับพรม และ เสนีย์ พวงยาณี. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. 2(1), 16-32.
- ฤทธิธณ สันทนวิวัฒน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของช่างของเทศบาลในเขตตำบลกลางดง อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. [โครงการหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วรภรณ์ สกฤตวิวรรณ์. (2558). *ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพงศ์ หวานดี. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการงานวารสารวิชาการในประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา*. [โครงการหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมบัติ อ่ำสุด. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิศักดิ์ สิทธิธาภิรโต (เสนา). (2561). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สืบค้น. (ออนไลน์). “*วชิรวัชร งามละม่อม*”. เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 256 จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.
- _____ . (ออนไลน์). “*บุญเกียรติ ภาวะเวกพันธ์ และคณะ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546*” เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566 จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php>.
- <https://www.labour.go.th/index.php> เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2566
- <http://learningofpublic.blogspot.com> เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566
- <https://personnel.labour.go.th> เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567
- <https://www.seekpi.net> เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567
- เอกลักษณ์ พร้อมวงศ์. (2565) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางแสดงอำนาจหน้าที่ แบ่งตามสำนัก/กอง/กลุ่มในสังกัด ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|--------------------------|---|
| 1 | สำนักงาน เลขานุการกรม | <p>มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการอื่นที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ</p> <p>อำนาจหน้าที่ ดังกล่าวให้รวมถึง</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ (3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ความก้าวหน้า และผลงานของกรม (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย |
| 2 | กอง คຸ້ມ ຮອງ แรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) พัฒนาระบบการคຸ້ມ ຮອງแรงงานและกำหนดแนวทางมาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคຸ້ມ ຮອງแรงงานในระบบแรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ (2) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคຸ້ມ ຮອງแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (4) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง (5) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย |

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|----------------------------------|---|
| 3 | กองคุ้มครอง แรงงานนอก ระบบ | <p>(1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ</p> <p>(2) ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตาม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแล แรงงาน นอกระบบอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และ พัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 4 | กองความ ปลอดภัย แรงงาน | <p>(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล</p> <p>(2) ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับ ดูแลมาตรฐานการให้บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(5) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(6) พัฒนาองค์ความรู้และระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> |

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|----------------------|--|
| | | <p>(7) สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(8) บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 5 | กองนิติการ | <p>(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่น ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>(2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม</p> <p>(3) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล</p> <p>(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 6 | กองบริหาร การคลัง | <p>(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม</p> <p>(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|---------------------------------|---|
| 7 | กองการ เจ้าหน้าที่ | <p>(1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม</p> <p>(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม</p> <p>(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 8 | กองสวัสดิการ แรงงาน | <p>(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน</p> <p>(2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน</p> <p>(3) กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ</p> <p>(4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ</p> <p>(5) บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน</p> <p>(6) พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน</p> <p>(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 9 | สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน | <p>(1) พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงาน และส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า</p> <p>(2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงานแรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงสวัสดิการแรงงาน</p> <p>(3) ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศพิธีสารและข้อตกลงระหว่าง</p> |

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|--|---|
| | | <p>ประเทศที่มีประเด็นแรงงาน ความร่วมมือระหว่างประเทศด้าน แรงงานการประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติ ตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้อง กับนโยบายของกระทรวงรวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้าน แรงงาน และ งานห้องสมุดของกรม</p> <p>(5) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจน สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดกรม</p> <p>(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 10 | สำนักแรงงาน สัมพันธ์ | <p>(1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>(2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่า ด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทาง ทะเล ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>(3) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 11 | สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-5 | <p>(1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ</p> <p>(3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการ ต่อกรม</p> <p>(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |

| ลำดับ | สำนัก/กอง/ กลุ่ม | อำนาจหน้าที่ |
|-------|---|---|
| 12 | สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัด | <p>(1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด</p> <p>(3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการ ต่อกรมและกระทรวง</p> <p>(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 13 | กลุ่มตรวจสอบ ภายใน | <p>(1) ตรวจสอบการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารออบการพัสดุ ทรัพย์สิน ตลอดจนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของทาง ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบาย</p> <p>(2) ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหาร</p> <p>(3) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะวิธี หรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การ ปฏิบัติงานของกรมบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์</p> <p>(4) ติดตามประเมินผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> |
| 14 | กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร | <p>(1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ภายในกรม</p> <p>(2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรม</p> <p>(3) ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงาน ภายในกรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> |

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(เดือนกุมภาพันธ์ 2566)



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
ประธานหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง
อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. อาจารย์ ดร.ธีรจุฑาชาติ ยงสวัสดิ์
ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญสภาการศึกษา





ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๗๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ การศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๓-๑๒๕-๑๘๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ

๖๖๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภานักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙๓-๑๒๙-๑๘๙๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ

นคส

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธีรจุฑาชาติ ยงสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๓-๑๒๙-๑๘๓๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา วาฑิร.ต.น.ดิง อาง.โค ไชริศ
 รหัสประจำตัว 2643000157
 แขนงวิชา นวัตกรรมธุรกิจ
 วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์
 วิทยาลัย ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) บิดตั้งปีที่ตามสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

- ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษณะ มนรัง
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนมพันธ์ ศรีมิตานนท์
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ชื่อ อาจารย์ ดร. ชีรวิภาชาติ งามสวัสดิ์
 ตำแหน่ง

โทรศัพท์(นักศึกษา) 083 1291877

ที่อยู่ (นักศึกษา) สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร
 ศาลากลางจังหวัดยโสธร ชั้น 1 ถนนดินเมือง
 ตำบลเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร 35000

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป๑๐๐๔

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน” ซึ่งมีรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๒๔-๑๘๓๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ขอหนังสือทดลองเครื่องมือ / เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

 แบบสอบถาม

 แบบสัมภาษณ์

 ส่งไปรษณีย์

 มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา น.ส. ร.ต.หญิง ดวงใจ ไชยม.

รหัสประจำตัว 2643000157

แขนงวิชา นิเทศรัฐกิจ

วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) _____

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีผลต่อสัมพันธภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายชื่อผู้บริหารในหน่วยงานในการทดลองเครื่องมือ

1. ชื่อ _____

ตำแหน่ง ข้าราชการ กรมการต่อต้านงาน

2. ชื่อ _____

ตำแหน่ง _____

3. ชื่อ _____

ตำแหน่ง _____

โทรศัพท์(นักศึกษา) 083 129 18 37

ที่อยู่ (นักศึกษา) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อ.เมืองบุรีรัมย์ ศาลากลางอ.เมืองบุรีรัมย์ ชั้น 1 ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์ อ.บุรีรัมย์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกษรทิพย์



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา



| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| กองการเจ้าหน้าที่ | |
| วันที่ - ๘ มี.ค. ๒๕๖๗ | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| เลขที่ 75 | เลขที่ 196 |
| | วันที่ 5 มี.ค. 2567 |
| | เวลา |
| | หน่วยงาน ก. |

ที่ อว ๐๖๐๖.๑๗/ว ๑๐๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมา พร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถาม รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๒๒๐๓-๓๘๓๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

เรียน คุณภาวิน
 เพื่อพิจารณาดำเนินการ
 เพื่อทราบ
 อื่น ๆ
- ๘ มี.ค. ๒๕๖๗

- เรียน ผ.ก.สัมพันธ์บริการประชาชน ผ.ก.ส่งเสริมสหภาพ
 ผ.ก.บูรณาการสวัสดิการฯ ผ.ก.ส่งเสริมพัฒนา
 ผ.ก.ส่งเสริมวินัยฯ พนักงานบริหาร
 พนักงานงานวิจัยธรรม
- เพื่อพิจารณาดำเนินการ
 เพื่อทราบ
 อื่น ๆ

โทร ๐๖-๕๐๔๘๘๘๘-๖
โทรสาร ๐๖-๕๐๓๖๒๒๖

(นางสาวนงลักษณ์ วาหงษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- ๘ มี.ค. ๒๕๖๗

| |
|----------------------------|
| สำนักอธิบดี |
| วันที่รับ... ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๗ |
| เวลา... ๑๓.๕๘ |
| เลขที่รับ... ๑๒๔ |
| ๐.๑๔.๔ |


ที่ รง ๐๕๐๗/ ๐๖๗๐

เรียน อธิบดี

ด้วยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีหนังสือที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๑๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน" ของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภานักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยนักศึกษาดังกล่าวปัจจุบันเป็นข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร รายละเอียดตามเอกสารแนบ

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เห็นควรอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภานักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวนงลักษณ์ วาหงษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑๐ มี.ค. ๒๕๖๗


๑๐ มี.ค. ๒๕๖๗

อนุญาต


(นางโสภาน เกียรตินิรชา)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๒ มี.ค. ๒๕๖๗

- ๗๒๓
- พจนานุกรมภาษาไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน


๑๒ มี.ค. ๒๕๖๗

ขอหนังสือทดลองเครื่องมือ / เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> แบบสอบถาม | <input type="checkbox"/> แบบสัมภาษณ์ |
| <input checked="" type="checkbox"/> ส่งไปรษณีย์ | <input type="checkbox"/> มารับด้วยตนเอง |

ชื่อนักศึกษา ลำไย ร.ต.หญิง ดวงใจ ไช้หา
 รหัสประจำตัว 2643000157
 แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
 วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์
 วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) _____

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) มรดกที่มีคุณค่าสัมพันธ์กับประเพณีวัฒนธรรม
 ของหมู่บ้านรอบๆ ที่ราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รายชื่อผู้บริหารในหน่วยงานในครรถดลองเครื่องมือ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- ชื่อ _____
 ตำแหน่ง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ชื่อ _____
 ตำแหน่ง _____
- ชื่อ _____
 ตำแหน่ง _____

โทรศัพท์(นักศึกษา) 0831291837
 ที่อยู่ (นักศึกษา) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร
 ศาลากลางจังหวัดยโสธร เขต 1 (ชั้น 1) ต.ในเมือง
 อ.เมืองยโสธร จ.ยโสธร

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชัย



ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์



แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริม ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม ท่านจะใช้เวลาประมาณ 10 นาที แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย

คำถาม 4 ส่วน จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามประสบการณ์ที่ท่านประสบหรือสถานการณ์ที่สะท้อนความรู้สึกของท่านที่ใกล้เคียงกับเหตุการณ์ความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ การเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม

ชี้แจงแบบสอบถาม : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 25 ปี 26 - 35 ปี
 36 - 45 ปี 46 - 55 ปี
 มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่น ๆ ระบุ.....

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

5. อัตราเงินเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 - 50,000 บาท 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

| ข้อ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ความสำเร็จในงาน | | | | | |
| 1 | ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 5 | งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 6 | งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน | | | | | |
| | ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7 | ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 8 | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | ความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 9 | ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น | | | | | |
| 10 | ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 11 | เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 12 | องค์กรของท่านมีความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร | | | | | |
| | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 13 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 14 | ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | นโยบายและการบริหารงาน | | | | | |
| 15 | ท่านรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกรมฯ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 16 | นโยบายของกรมมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ | | | | | |
| 17 | นโยบายของกรมฯ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | สภาพการทำงาน | | | | | |
| 18 | สถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 19 | สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 20 | มีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 21 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 22 | สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

| ข้อ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านคุณภาพของงาน | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพมาตรฐานตามที่กรมกำหนด | | | | | |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 3 | ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านปริมาณงาน | | | | | |
| 4 | ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม | | | | | |
| 5 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแม้จะมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น | | | | | |
| | ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน | | | | | |
| 6 | ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 7 | ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |
| 8 | ท่านมีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 9 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้คล่องเป็นเป็นอย่างดี | | | | | |
| 10 | ท่านมีการปรับปรุงและพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ | | | | | |
| 11 | ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ | | | | | |

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
 ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงใจ โสภานักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อสกุล | ว่าที่ร้อยตรีหญิงดวงใจ โสภา |
| วัน เดือน ปี เกิด | 8 สิงหาคม 2531 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | โรงพยาบาลปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ |
| ประวัติการศึกษา | วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2554 |
| ประวัติการทำงาน | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |

