

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร
WORK EFFICIENCY OF OFFICERS AT THE DEPARTMENT OF SOCIAL
DEVELOPMENT AND WELFARE (CENTRAL), BANGKOK

นกรีน แก้วศรี
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nakarin Keawsri
E-mail : 6214060062@rumail.ru.ac.th
Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยจูงใจ โดยรวมเท่ากับ 0.906 และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมเท่ากับ 0.933 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานราชการ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยค้ำจุน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the personal factors (gender, age, relationship status, education level, work position, monthly salary, and period of employment) that impact work efficiency of officers at the Department of Social Development and Welfare (Central), Bangkok, 2) to work motivation via motivator factors (Achievement, Recognition, Work it self, Responsibility, and Advancement) that impact work efficiency of officers at the Department of Social Development and Welfare (Central), Bangkok, and 3) to study work motivation via hygiene factors (Salary, Relationships with others in the organization, Company policies and administration, Working condition, Job security, and Supervision) that impact work efficiency of officers at Department of Social Development and Welfare (Central), Bangkok. This research had a non-experimental design. The sample-group comprised 215 people. The research tool used was a questionnaire that had passed content validity and reliability tests with total Chronbach's alpha scores of 0.906 for the motivator factors and 0.933 for the hygiene factors. The data collected was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using t-test and One-Way ANNOVA. If a significant difference was found, a paired comparison was conducted using LSD and multiple regression analysis.

The study found that most of the officers are women less than or equal to 30 years old, with single marital status who have received bachelor's degrees, work as government employees, have monthly salaries from 15,001-30,000 THB, and have been employed with the organization

for less than or equal to 5 years. The officers at the Department of Social Development and Welfare (Central), Bangkok, have a general work efficiency level of “Good” with the highest average score in the dimension of work quality. Dimensional analysis found that 1) for motivator factors, the highest average score was in the dimension of Achievement and 2) for hygiene factors, the highest average score was in the dimension of relationships with others in the organization. Hypothesis testing found that regarding the personal factors of officers at the Department of Social Development and Welfare (Central), Bangkok, having a different work position was related to work efficiency in the dimension of different work amount at a statistical significance level of 0.05. Additionally, for motivator factors, achievement was related to work efficiency in the dimension of work quality at a statistical significance level of 0.01; recognition, responsibility, and Advancement were related to work efficiency in the dimension of work amount at a statistical significance level of 0.01; achievement and responsibility were related to work efficiency in the dimension of time at work at a statistical significance level of 0.01; and advancement was related to work efficiency in the dimension of time at work at a statistical significance level of 0.05. Regarding hygiene factors, relationships with others in the organization was related to work efficiency in the dimension of work quality at a statistical significance level of 0.01; company policies and administration and supervision were related to work efficiency in the dimension of work quality with a statistical significance level of 0.05; salary and company policies and administration were related to work efficiency in the dimension of work amount at a statistical significance level of 0.01; relationships with others in the organization and supervision were related to work efficiency in the dimension of work amount at a statistical significance level of 0.05; and relationships with others in the organization and supervision were related to work efficiency in the dimension of time at work at a statistical significance level of 0.01.

Keywords : work efficiency, work motivation

บทนำ

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กร หน่วยงาน รวมถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติสามารถที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ โดยจะเห็นได้จากการพัฒนา ประเทศหลายประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ที่ดำเนินการพัฒนาประเทศมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบจากการคิด วางแผนและการนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ จึงทำให้เป็นที่มาของการพัฒนาประเทศจากการใช้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้นำหลักการนี้มาใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ โดยแผนพัฒนาที่ได้จัดทำขึ้น คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่ได้กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนา ให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถประเทศบรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้นำนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการขับเคลื่อนงานและบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของส่วนราชการ ให้มีความสำคัญต่อเรื่องประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเห็นได้จากพันธกิจของกรมฯ ข้อที่ 3 เรื่องการพัฒนาระบบงานและการจัดการองค์กรเพื่อการบริหาร นโยบายและการบริการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงได้นำนโยบายหลัก 12 ด้าน เรื่อง การปฏิรูปการบริหารจัดการ ภาครัฐ มาพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบขององค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดการวิจัย คือ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1.ปัจจัยจูงใจ 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 1.4 ด้านความรับผิดชอบ 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2.ปัจจัยค้ำจุน 2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร 2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2.4 ด้านสภาพการทำงาน 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ(ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยที่ได้หลังจากการศึกษาสามารถนำไปใช้สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้กับองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภาครัฐและเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของประชากร

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 463 คน

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ที่เป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จนถึง 51 ปีขึ้นไป

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานครที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงทำการกำหนดโดยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamané ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 215 คน

ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กรในการวิเคราะห์แนวทางและนำไปสู่การพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายตามวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่มีความสนใจ สามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารของธุรกิจในความหมายเบื้องต้น หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต รวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบ 4 อย่างคือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่า ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการพฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(Herzberg, 1979) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีจูงใจ เป็นปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร 9 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประวัติความเป็นมาของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยให้ส่วนราชการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐใน 5 ด้าน กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้มีการปรับองค์กร ครั้งใหญ่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐไปสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้จัดตั้งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการขึ้น เพื่อรับผิดชอบภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย เฉพาะในส่วนงาน ส่งเสริมอาชีพและรายได้ โดยมีภารกิจ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 คือ ให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการประสานงานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิต และพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้จากหน่วยงานผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์และคำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ผลการศึกษาพบว่า 1) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

My Linh Nguyen (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษามุ่งเน้นไปที่ 1) แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและนอกจากนี้ยังข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจและทิศทางการปฏิบัติงานและยังมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเข้าใจหัวข้อการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นมีเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาให้ความสนใจในการวิเคราะห์แรงจูงใจทั้ง 3 ทฤษฎี ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow, ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษามหาวิทยาลัย Vaasa University of Applied Sciences ที่กำลังทำงานอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลมากที่สุด ทั้ง 3 ด้านสำหรับพนักงาน การศึกษาวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่จูงใจของพนักงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่รักษาพนักงานไว้ในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันพบว่ายังมีวิธีอื่น ๆ ในการเพิ่มระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีการผสมผสานแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีความมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 463 คน และจากการคำนวณทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยจำนวน 215 ตัวอย่าง (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลสำรวจเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คิดเป็นร้อยละ 67.40 มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 ตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ปัจจัยค่าจ้างด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับพหุสัทธิต์ อุทุม (2559) ได้อธิบายไว้ จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า เพศหญิง ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี, ที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และ ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ ตำแหน่งงานสายบริหาร มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าสายวิชาการ และสายปฏิบัติงาน ตามลำดับ ระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ สังกัดกองกิจการสภา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า สังกัดสำนักงานปลัด หน่วยตรวจสอบภายใน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองคลังและพัสดุ กองช่าง กองแผนงานและงบประมาณ และกองการเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ารายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท, รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน โดยตำแหน่งข้าราชการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้อธิบายไว้ จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับบรมฤทธิ์ สิขมณังสุ (2560) จากการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้อธิบายว่า ด้านผลสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลสำเร็จของงาน เป็นสิ่งที่แสดงถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขอบเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ เมื่อผลงานสำเร็จตามแผนจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดแรงกระตุ้นภายในให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมฤทธิ์ ศรีกงหวุ่น (2559) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ได้อธิบายว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัทมา จันทรวงศ์ (2559) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับศิริประภาภาคือรรด (2562) จากการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้อธิบายว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตัวงานที่ปฏิบัติยังมีความท้าทาย ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และในขณะเดียวกันบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการวางแผนการปฏิบัติงานขึ้นนั้น ๆ เอง จึงก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานโดยตัวผลงานจะเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จในงาน

2.3 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับปัทมา จันทรวงศ์ (2559) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสายัน ปิตีควร (2562) จากการศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาลินี นกศิริ (2559) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ได้อธิบายว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับรณฤทธิ์ สีขมนั่งคุ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่สามารถส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ

3.2 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้อธิบายว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ได้อธิบายว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.3 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) จากการศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิก ในจังหวัดปทุมธานี ได้อธิบายว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิก ในจังหวัดปทุมธานี

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับปัทมา จันทรวงศ์ (2559) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้อธิบายว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานครตำแหน่งข้าราชการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของขอบเขตงานที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านของปริมาณงาน น้อยกว่า ตำแหน่งพนักงานราชการ โดยจากการมีตำแหน่งงานที่สูงจะหน้าที่ความรับผิดชอบต่องาน มีภาระหน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นตามไปด้วย เมื่อได้รับหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยเน้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีการกำหนดลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ มีการกำหนดขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่มีความชัดเจน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้วยความสามารถ และเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นผลงานเกิดประสพความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และประสพการณ์ของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาของตัวเจ้าหน้าที่ โดยการฝึกอบรม เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น และเน้นด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมียุทธศาสตร์ที่มีความชัดเจน และสามารถบริหารงานทุกตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้มีเกิดความสุขของตำแหน่งกับงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ในองค์กรให้ความช่วยเหลือแก่กันในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ในทุกตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีการพิจารณา ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีมาตรฐานที่มีความเหมาะสมกับทุกตำแหน่งงาน ด้านความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความยั่งยืน สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นส่วนที่ทำให้ให้เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้

1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน โดยพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีวิธีการแก้ไขปัญหาและการจัดการปัญหาให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น

1.3 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญต่อการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสร้างการยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบของงาน โดยการทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

และให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการปรับเลื่อนตำแหน่งสอดคล้องกับผลงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

1.4 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน โดยพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีวิธีการแก้ไขปัญหาและการจัดการปัญหาให้งานประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบของงาน โดยการทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการปรับเลื่อนตำแหน่งสอดคล้องกับผลงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านเวลาที่ใช้ในงานที่เพิ่มขึ้น

1.5 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อนโยบายและการบริหารงาน โดยมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีนโยบายและโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน และให้ความสำคัญต่อการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรมีเหตุ มีความยุติธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น

1.6 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรให้ความสำคัญต่อเงินเดือนและสวัสดิการ โดยจัดให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสม ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญต่อนโยบายและการบริหารงาน โดยมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีนโยบายและโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน และให้ความสำคัญต่อการปกครองบังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชา ควรมีเหตุ มีความยุติธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

1.7 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญต่อการปกครองบังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชา ควรมีเหตุ มีความยุติธรรม และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านเวลาที่ใช้ในงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยควรมีการกำหนดขอบเขตของประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาประชากรในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลของการศึกษาที่มีความแตกต่างและมีความหลากหลายมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยควรมีการกำหนดตัวแปรอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัยว่าปัจจัยใดที่อาจส่งผลกระทบต่อ หรือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้งานวิจัยมีความครอบคลุมของข้อมูลการวิจัยมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2563). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: บริษัท อินฟินิตี้ ดอท พรินต์ติ้ง จำกัด.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สงขลา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พลุธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ฉะเชิงเทรา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รณฤทธิ์ สีขมนังคุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย. (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริประภา ภาศีอรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สัมฤทธิ์ ศรีกงหนองน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, นครสวรรค์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สายัน ปิตีควร. (2562). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ตแอนดีไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สงขลามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. 2 nd ed. New York : John Willey & Sons.
- My Linh Nguyen. (2017). *The Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. Vaasa: Vaasa University of Applied Sciences.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.