

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
Effectiveness at Work of Personnel at the Foreign Workers Administration  
Office Department Employment Ministry of Labor

จิตรจิรา รามจันทร์  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jitjira Ramjun  
Email : 6214154723@rumail.ru.ac.th  
Faculty of Business Administration Program in Accounting,  
Ramkhamhaeng University, Thailand.  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 134 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวมต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มี อายุ ประเภทบุคลากร และอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

**คำสำคัญ ;** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the efficiency of work performance of officials of the Office of Foreign Workers Administration. Department of Employment Ministry of Labor 2) to study the efficiency of the work of officials of the Office of Foreign Workers Administration Department of Employment Ministry of Labor Classified by personal factors 3) to study the factors of working environment that affect the efficiency of work of officials of the Office of Foreign Workers Administration Department of Employment Ministry of Labor.

The sample group in this research was civil servants, government employees. and temporary employees, a total of 134 people, using a questionnaire as a tool to collect data The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistics, One-way ANOVA statistics. If differences were found, they would lead to a pairwise comparison by using LSD and multiple regression analysis.

The hypothesis testing results showed that Office of Foreign Workers Administration Officer Department of Employment Ministry of Labor, age, education level and the overall monthly income is different The efficiency of the operation of the Office of Foreign Workers Administration. Department of Employment Ministry of Labor with different age, type of personnel, and working age The efficiency of the operation of the Office of Foreign Workers Administration. Department of Employment The Ministry of Labor as a whole is no different. In addition, support factors from supervisors and participation in work Affects the efficiency of the work of officials of the Office of Foreign Workers Administration Department of Employment Ministry of Labor.

**Keywords ;** Effectiveness at Work, Personnel at the Foreign Workers Administration Office Department of Employment Ministry of Labor

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงานได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทางด้านวิชาการการฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย ส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เพื่อให้กระทรวงสามารถจัดการ บริหารงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายได้ จึงกำหนดให้มีรูปแบบการบริหารใหม่ โดยกระทรวงสามารถแยกส่วนราชการ จัดตั้งเป็นหน่วยงานตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่จะต้องปฏิบัติ และกำหนดให้มีกลุ่มภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีงานสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงาน ร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้นโดยตรงเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว รวมทั้งให้มีการประสานการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณเพื่อที่จะให้การบริหารงานของทุกส่วน ราชการบรรลุเป้าหมายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน มีการมอบหมายงานเพื่อลดขั้นตอน การปฏิบัติราชการ และสมควรกำหนดการบริหารราชการในต่างประเทศให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วและมีเอกภาพ โดยมีหัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารราชการ นอกจากนี้ สมควรให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลการจัดส่วน ราชการและการปรับปรุงระบบการทำงานของภาคราชการให้มีการจัดระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อ จะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 134 คน โดยแบ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลวิจัยยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 0.05 (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไป ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 101 คน
2. การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร อายุงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
  - 3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และอายุงานที่ต่างกัน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และอายุงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สิรินภา ทาระนัต (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการคือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

Peterson & Plowman (1989) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ กล่าวว่า ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย (1) ด้านปริมาณงาน (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลา (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสม ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

1.3 ด้านเวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด ถูกต้อง และรวดเร็ว

1.4 ด้านการใช้ทรัพยากร คือ จะต้องดำเนินการเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยใช้ทรัพยากร ด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Khan et al. (2012) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน การปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน

2.1 ด้านเพศ พลฤทธิธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

2.2 ด้านอายุ พลฤทธิธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า อายุข้าราชการต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการ ที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ข้าราชการ ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะบุคคลในแต่ละช่วงวัยต่างมีความกระตือรือร้นและมีความไม่ใฝ่รู้แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ

2.3 ด้านระดับการศึกษา นิมนวน ทองแสน (2557) กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากระดับการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นด้านผลการปฏิบัติงาน อาจมองว่าคนที่มีการศึกษาน้อยไม่จำเป็นต้องทำงานให้มากเกินความจำเป็นแต่จะโยนความรับผิดชอบให้กับคนที่มีการศึกษาสูงกว่าทำงานให้ทำแทน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

2.4 ด้านรายได้ต่อเดือน พลฤทธิธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตามลำดับ

2.5 ด้านประเภทบุคลากร กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานที่แตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งงานข้าราชการจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจะมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา เนื่องจากอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นหน่วยงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าย่อมมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ต้องมีมากกว่าตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า

2.6 ด้านอายุงาน นิ่มนวล ทองแสน (2557) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุการทำงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะคนที่อายุงานมากกว่า มีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงาน จึงปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านส่วนบุคคล อาจมองต่างกับคนที่มียุอายุงานมากกว่าถึงสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมาอาจไม่เหมาะสมจึงส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานได้

### 3. แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Savicki และ Cooley (1987) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒนพงศ์ (2558) กล่าวว่า ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น 5 ด้าน คือ 1) ความเป็นอิสระ 2) การมุ่งงาน 3) ความชัดเจน 4) การนำนวัตกรรมมาใช้ 5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สุรพงษ์ ฉันทพัฒนพงศ์ (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ด้านสัมพันธภาพ) หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนับสนุน

ผู้วิจัยจึงขอยกแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลบางส่วนที่น่าสนใจของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงไว้ โดยแบ่งปัจจัยส่วนบุคคลออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา

### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิ่มนวล ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และสมาชิกครอบครัวไม่แตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการจัดการ ด้านสไตล์การบริหาร ด้านทักษะการบริหาร ด้านบุคลากรและด้าน

การเพิ่มมูลค่างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ส่งผลกับปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วย สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากร มีจำนวนข้อคำถาม 23 ข้อ

ส่วนที่ 4 ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ



## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านประเภทบุคลากร และด้านอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านประเภทบุคลากร และด้านอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม มีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีประสิทธิภาพในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยภาพรวมต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่มีเพศ ประเภท

บุคลากร และอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพมาก

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวไว้ว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามแผนงาน และเวลาทุกครั้งหรือบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานโดยสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ไลน์ อีเมลล์ หรืออื่น ๆ มาช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม

หลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

1.4 ด้านการใช้ทรัพยากร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรของหน่วยงานที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวไว้ว่าในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทำให้ไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน สรุปไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐาน

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้เป็นที่ไปตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เพราะบุคคลในแต่ละช่วงวัยต่างมีความกระตือรือร้นและมีความใฝ่รู้แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้เป็นที่ไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้เป็นที่ไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีตามลำดับ

2.5 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าระดับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ 1.86 ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมีค่าเฉลี่ยที่ 1.75 แตกต่างกัน 0.11 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน อยู่เสมออยู่ในระดับที่สูงที่สุด

3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ โดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Moos (1986) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานรู้สึกเป็นมิตร ไม่ตรีกับเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร จะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข และผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญต่อ โดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Moos (1986) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisor Support) เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หัวหน้างานสนับสนุนการทำงานของพนักงานภายใต้ความดูแล และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จะมีการชมเชย ให้รางวัลหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและส่งเสริมให้ผลการ ทำงานดีมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดลักษณะงาน หรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาอื่นที่น่าศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้กรอบแนวคิดที่ใช้ในครั้งนี้ใหม่ โดยมีการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้นและคำถามการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงาน

### เอกสารอ้างอิง

- กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561).ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่.งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ชลดา อักษรศิริวิทยา.(2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- จิตติรัตน์ ชะเอม.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- นันทนวล ทองแสน.(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พฤติสิทธิ์ อุทุม.(2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สิรินภา ทาระนัด.(2561).การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์.(2558).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ