

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)
Optimizing the performance of personnel under
the Office of the Permanent Secretary for Ministry of Social
Development and Human Security (Central)

สุกัญญา นุ่นยัง

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sukanya Nonyong

Email: sukanya255@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng
University Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t test (Independent sample t test), One Way ANOVA และ Pearson's r Coefficient ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.018 อยู่ในระดับสูงมาก เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.072 อยู่ในระดับสูงมาก 3) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องความเหมาะสมของค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) the performance level of personnel under the Office of the Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security (Central), 2) the degree of importance of motivating factors affecting performance efficiency, 3) the correlation between motivating factors and the performance level of personnel. The sample consisted of 260 personnel. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, frequency, mean, and standard deviation. The hypothesis test was statistically In-dependent sample t test, One Way ANOVA and Pearson's r Coefficient. The results found that 1) the overall level of performance efficiency was a mean of 8.25 and a standard deviation of 1.018 at very high level. The gender, education level, job position and age of employment were different, the performance were different, but the status and the average monthly income were different, the performance was not different, 2) the level of importance of the overall motivating factors was the mean of 8.03 and the standard deviation of 1.072 at very high level, 3) the motivating factors for success at work, the aspect of being respected, the nature of the work performed, the progress of work, in terms of compensation and benefits, and support from supervisors, there were a positive correlation with the performance level of personnel, statistically significant at .05. Suggestion: the management team should consider the appropriateness of compensation, fair salary deferrals and appropriate welfare arrangements to increase the efficiency of personnel performance.

Keywords: motivating factors, efficiency, Office of the Permanent Secretary for Ministry of Social Development and Human Security (Central)

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไปตามสภาพแวดล้อมและสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโรคระบาดที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้า และเติบโตต่อไปได้ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ทิศทางที่องค์กรได้วางไว้ หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) มีความสนใจที่จะศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งการบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

3. เพื่อนำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย และข้อตกลงเบื้องต้น

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จำนวน 660 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 260 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา

3. ด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2565

4. ข้อตกลงเบื้องต้น ศึกษาเฉพาะบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม 1 ชุด ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน โดยกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะปลายปิด (Closed – Ended) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีจำนวน ข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 10 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย คำถามในลักษณะประเมินค่าประสิทธิภาพ 10 ระดับ (Rating Scale)

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

อภิชัย จตุพรวาที, (2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คุมประพติจังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ และเวลาในการปฏิบัติงาน มนต์ระยา เฮ็งฮุย และภูวรินทร์ นิลรังษี, (2558) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959 อ้างถึงใน สุวรรณณี ทับทิมอ่อน, 2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg โดย ปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการ ยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน กิลเมอร์ (Gilmer) (1967 อ้างถึงใน เมธี ไพโรชิต, 2556) กล่าวว่าปัจจัยในการส่งผลให้เกิด ความพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาส ก้าวหน้า 3) การจัดการ ได้แก่ การพอใจในสถานที่ทำงานรวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน เช่น เงินที่ได้รับประจำหรือได้รับพิเศษจากหน่วยงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ

ได้แก่ ความรู้และความสามารถที่ตรงกับงาน 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ ฝึกอบรมหรือดูงาน 7) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกันในองค์กร หรือนอกองค์กร 8) สภาพการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของที่ทำงาน 9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 10) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ การรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น Vroom and Deci (1997 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วงศ์วิง, 2562) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถและความชำนาญ และด้านการจูงใจที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ชูเกียรติ ยัมพวง, (2554) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นสิ่งเร้า ให้กระทำหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นกรกระทำที่เกิดจากแรงจูงใจ เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์, (2553) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายหรือทิศทางอย่างแน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ ภายใต้พื้นฐานของความปรารถนา ความต้องการและจุดหมายสูงสุด ถ้าหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและมีความตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต, 2556) โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 3 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน คือ งานที่มีความถูกต้อง มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือความพอใจของลูกค้า 2) ปริมาณงาน คือ มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา คือ ความเหมาะสมของเวลา ความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ลักษณะชัย ธนะวังน้อย, (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานจากองค์กร โดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด นลพรรณ บุญฤทธิ์, (2558) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยความสามารถความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน สุรรัตน์ คำขมิณ, (2563) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การ

ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีพันธกิจ ในการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสร้างเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม พัฒนาองค์ความรู้ ชีตความสามารถ และระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคมจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต มีวิสัยทัศน์ ในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) พัฒนานโยบายและมาตรการด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง และนำนโยบายและมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ 2) พัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง 3) พัฒนาวิชาการมาตรฐานการพัฒนาสังคมฯ การเฝ้าระวัง ติดตาม วิเคราะห์ คาดการณ์ เตือนภัย และรายงานสถานการณ์ทางสังคมของประเทศในภาพรวม 4) ดำเนินการด้านมาตรการติดตามและรายงานผล รวมถึงการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และบริหารจัดการกองทุน 5) เกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง รับเรื่องราวร้องทุกข์ ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง และการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม 6) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง 7) จัดสรรและบริหารทรัพยากร บริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง 8) พัฒนาและจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกระทรวงและการให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน 9) พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของกระทรวง และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวง 10) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย โดยโครงสร้างของ

สำนักงานปลัดกระทรวง ประกอบด้วย 1) กองกลาง 2) กองกฎหมาย 3) กองการต่างประเทศ 4) กองตรวจราชการ 5) กองต่อต้านการค้ามนุษย์ (รวมสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาย 4 แห่ง และหญิง 4 แห่ง) 6) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ 7) กองพัฒนานโยบายและนวัตกรรมทางสังคม 8) กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (รวมศูนย์ส่งเสริมและประสานการพัฒนาสังคมสำหรับคนไทยในต่างประเทศ) 9) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน 10) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 11) สถาบันพระประชาบดี 12) กลุ่มตรวจสอบภายใน 13) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 14) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต 15) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 11 (ราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค) 16) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 76 จังหวัด (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมยศ แยมเพื่อน, (2551) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 23 – 25 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด มีอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท โดยเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อัครวัฒน์ นิธิจรวงศ์, (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 329 คน พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าการที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิริินภา ทาระนัด, (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 156 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษา

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ให้ความเห็นด้านสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด และความเห็นด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พิรดา แก้วมูล, (2562) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ขนาดตัวอย่าง จำนวน 285 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ และข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะอภิปรายถึงข้อแตกต่างของการวิจัยในครั้งนี้กับการวิจัยบางท่านในบทที่ 2 ซึ่งมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือเพศหญิง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ มีอายุงาน 16 - 20 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด มีอายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดา แก้วมูล, (2562) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รีโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ และงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ สิริินภา ทาระนัด, (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยเพศแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 2 สถานภาพแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัย

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยม์เฝื่อน, (2551) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นูมารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 5 อายุงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภา ทาระนัด, (2561) วิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตารีย์ เสกขุนทด, (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ และงานวิจัยของ พีรดา แก้วมูล, (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 9 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตารีย์ เสกขุนทด,

(2563) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 10 ปัจจัยจุดใจด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา แก้วมูล, (2562) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 11 ปัจจัยจุดใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา แก้วมูล, (2562) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 12 ปัจจัยจุดใจด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1. จากผลการวิจัยปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศชายมีระดับประสิทธิภาพต่ำกว่าเพศหญิง และบุคลากรที่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานจ้างเหมาบริการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. จากผลการวิจัยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ พบว่าปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องความเหมาะสมของค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรม และการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ในอนาคต

2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีตัวแปรปัจจัยจูงใจ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พินดา แก้วมูล. (2562). ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รีโก้ (ประเทศไทย) จำกัด
สำนักงานใหญ่. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน
ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
สมยศ แยมเนียน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท
เอเชียัน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ), กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.