

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

Factors Affecting the Work Performance of Personnel at the Central Office of the
Department of Social Development and Welfare

พรรณีภา ปานดำ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phannipha Pandam

E-mail: 6614154162@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถสะท้อนความคิดเห็นและตอบคำถามได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 231 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.95 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติ

ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด ช่วงอายุที่ 31-40 ปี ระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ อายุงานอยู่ระหว่าง 1-6 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนจากองค์กรทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ที่มีประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากองค์กรทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านองค์กร และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were 1. to examine the personal factors-namely gender, marital status, age, education level, job position, length of service, and average monthly income-that influence the work Factors Affecting the Work Performance of Personnel at the Center Office of The Department of Social Development and Welfare; and 2. to investigate the performance-determining factors, including organizational factors, motivation, quality of work life, organizational support for work resources, and work resources, that affect the work performance of personnel at the Factors Affecting the Work Performance of Personnel at the Center Office of The Department of Social Development and Welfare This research employed a non-experimental methodology. The data were collected from a sample group of 231 personnel of the Department of Social Development and Welfare, aged 20 years and above, who were able to clearly express their opinions and respond to the questionnaire regarding the factors influencing their work performance. The research instrument was a questionnaire that had been validated for content validity and yielded a Cronbach's Alpha coefficient of 0.95 The statistical methods used for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test and One-Way

Analysis of Variance (One-Way ANOVA); in cases where significant differences were found, the Least Significant Difference (LSD) method was employed for pairwise comparison. Multiple Regression Analysis was used to analyze the predictive relationships among variables.

The research findings revealed that the majority of the respondents were female, single, aged between 31–40 years, held a bachelor's degree, worked in government employee positions, had length of service between 1–6 years, and had an average monthly income between 15,001–25,000 baht. Overall, the work performance was rated at the highest level. When considering each aspect, organizational support for work resources and work resources were found to have the highest mean scores. The hypothesis testing results indicated that personnel with different job positions had significantly different levels of work performance at the 0.05 significance level. Additionally, organizational support for work resources was found to significantly affect work performance at the 0.01 significance level, while organizational factors and work resources significantly influenced work performance at the 0.05 significance level.

Keyword: work performance

บทนำ

การบริหารราชการยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มุ่งปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัยมีเป้าหมายชัดเจนและประเมิณผลได้ ซึ่งทำให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5), 2545)

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นหน่วยงานระดับกรม มีภารกิจการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ ซึ่งต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หรือความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความเข้าถึงสวัสดิการของประชาชน กลุ่มเป้าหมายบางกลุ่ม เช่น ผู้ไร้ที่พึ่ง และสมาชิกนิคมสร้างตนเอง อาจประสบปัญหาทางสังคมซับซ้อน (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2568) ทำให้บุคลากรของกรมจำเป็นต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ วางแผน และทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อรูปแบบ การทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและกับชุมชน

เพราะฉะนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการทำงาน การสื่อสาร และความสามารถในการแก้ปัญหา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2538)

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคคลเพียงด้านเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ล้วนมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันและสะท้อนออกมาในรูปแบบของผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Maslow, 1943)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 548 คน อ้างอิงจากข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำเดือนสิงหาคม 2568 ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 231 คน
2. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง โดยผู้วิจัยทำการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกันไป

2. ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้องค์กรสามารถทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

2. ทำให้องค์กรสามารถทราบถึงปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

3. เป็นข้อมูลสนับสนุนให้องค์กรในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

4. เป็นข้อมูลเชิงวิชาการสำหรับการศึกษาและวิจัยต่อยอดในอนาคตเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Kotler and Dupree (1997) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรม ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ทั้งยังสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และขนาดครอบครัว ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สะท้อนลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการใช้วิเคราะห์และความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของบุคลากรในองค์การ

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Maslow, A. H. (1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานหลายระดับ เริ่มจากความต้องการทางกาย ความมั่นคง ความรัก การยอมรับ และการบรรลุศักยภาพสูงสุด การตอบสนองความต้องการเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่แรงจูงใจที่ดีและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.

(1959) เสนอทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความก้าวหน้า การยกย่องในผลงาน และความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีผลต่อระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในลักษณะแตกต่างกัน

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014) เสนอว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) เป็นผลรวมของความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจ และความพยายามของบุคลากรที่นำไปสู่การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ผลลัพธ์ของงานสามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ เช่น จำนวนงานที่ทำสำเร็จ และเชิงคุณภาพ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า หรือความถูกต้องของงาน สอดคล้อง Frederick Taylor (1911) ที่เสนอแนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) โดยเน้นการวิเคราะห์งานและออกแบบวิธีปฏิบัติงานอย่างมีระบบ รวมถึงการกำหนดเวลาและขั้นตอนที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานในเวลาที่กำหนด การใช้แนวคิดนี้ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดเวลาสูญเสีย และทำให้ปริมาณงานบรรลุเป้าหมายตามท้องที่การตั้งไว้ส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 548 คน อ้างอิงจากข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำเดือนสิงหาคม 2568 ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 231 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้กรอบขนาดตัวอย่าง (Sampling Frame) ที่เป็นกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ทั้งสิ้น 4 ประเภทตำแหน่งงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อนำมาทำการสุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลจำนวนประชากรของกรมพัฒนาสังคมและ

สวัสดิการ ส่วนกลาง เป็นฐานของกลุ่มประชากรทั้งหมด เทียบกับจำนวนประชากรแต่ละประเภทตำแหน่งงาน เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้หาสัดส่วนร้อยละของการสูบบุหรี่ในแต่ละประเภทตำแหน่งงานทั้งหมด 231 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ แบบสอบถามโดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และได้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 23 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

2. นิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ความหมายของแต่ละตัวแปรเพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน

5. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยการนำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะทำการศึกษา ว่ามีการจัดลำดับข้อความรวมถึงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีวัดความตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณของข้อความเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เมื่อทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แล้ว ให้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2565) ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนี IOC พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์การแปลความหมาย ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำแบบสอบถามทุกข้อไปใช้สอบถามได้

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐานค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป เป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการทดสอบพบว่า ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมของแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน โดยรวมเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนด เครื่องมืออยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ทั้งสิ้น 4 ประเภทตำแหน่งงาน และแบ่งจำนวนการสุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทตำแหน่งงาน ด้วยการเปรียบเทียบจำนวนประชากรของแต่ละประเภทตำแหน่งงานกับจำนวนประชากรทั้งหมดของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งงาน เป็นพนักงานราชการ มีอายุงานระหว่าง 1-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน

และด้านทรัพยากรในการทำงาน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.56 รองลงมาได้แก่ ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และด้านปัจจัยองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกัน ขณะที่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยองค์การ ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ขณะที่ ด้านแรงจูงใจ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ กิริชัยญา ของโพธิ์ และสุรวี คุนาลัย (2566) ได้ทำการศึกษา “บรรยากาศองค์การในยุคดิจิทัล” พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่แตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ อาเล็กไซพอน เข็มมะไล และคณะ (2567) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ เทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ จิรารัตน์ อโหสี และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษา “ผลกระทบของทัศนคติ ที่มีต่อการบริหารองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรีที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ผกากรอง ชุติกุลวรรณท์ และพรเทพ สุตปัญญา (2568) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยจำแนกด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านเวลาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.027 สอดคล้องกับ กิรัชญา ของโพธิ์ และสุรวี ศุนาลัย (2566) ได้ทำการศึกษา “บรรยากาศองค์การในยุคดิจิทัล” พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่แตกต่างกัน

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ อาเล็กไซพอน เข็มมะไล และคณะ (2567) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ จิรารัตน์ อโหสี

และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษา “ผลกระทบของทัศนคติ ที่มีต่อการบริหารองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง สอดคล้องกับ นิสากร พลเสนา (2566) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดกลยุทธ์ มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กรไว้ชัดเจน มีแผนปฏิบัติราชการโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงสามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในองค์กรได้

2.2 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับ บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิเคราะห์ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับ ศรายุทธ พละเอ็น และคณะ (2568) ทำการศึกษา “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี” พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง สอดคล้องกับ ชาลิดา รักเจริญ (2566) ทำการศึกษา “อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง” พบว่า อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในสำนักงานสรรพากรแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.5 ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง สอดคล้องกับ ธิษณา ลพนาสุรณ์ (2565) ทำการศึกษา “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง” พบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตสะพานสูง คิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างและแผนงาน รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง อาจจะต้องมีการพิจารณาดำเนินมาตรการเพื่อสร้างความสมดุลในด้านบทบาทงานและแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านปริมาณงานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้เกิดความยุติธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเภทตำแหน่งงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือระหว่างบุคลากรต่างประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพด้านปัจจัยองค์การ ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน และด้านทรัพยากรในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า องค์การควรนำปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานขององค์กร เช่น (1) ด้านปัจจัยองค์การ ควรปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบสื่อสารภายในให้มีความต่อเนื่อง ทันเวลาและทั่วถึง รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบาย ขั้นตอน และระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและโปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการสนับสนุนจากองค์การทรัพยากรในการทำงาน ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือและการประสานงานระหว่างทีม

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และลดความผิดพลาด ควบคู่กับการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ควรจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ และฐานข้อมูลที่เข้าถึงง่าย พร้อมทั้งพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ แก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที และเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (3) ด้านทรัพยากรในการทำงาน หน่วยงานควรจัดเตรียมอุปกรณ์พื้นฐานและวัสดุที่จำเป็นให้เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร ทันสมัย และเข้าถึงได้สะดวก เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ส่วนกลาง เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณารวมบุคลากรในพื้นที่ต่างจังหวัด ให้ครอบคลุมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการและปฏิบัติงานด้านเชิงรุก วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเชิงลึก เพราะการวิจัยครั้งนี้เน้นไปที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การเป็นหลัก แต่ยังสามารถขยายการศึกษาไปยังทัศนคติการทำงาน ค่านิยม ความพึงพอใจ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กิริชัยญา ของโพธิ์ และสุรวี ศุนาลัย. (2566). บรรยากาองค์กรการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง). *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 37/(4), 90-92.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2568). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าจ้างประจำเดือนสิงหาคม 2568*.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2568). *เกี่ยวกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2568, จาก <https://dsdw.go.th/Home>
- จิรารัตน์ อโหสี และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2566). ผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 2/(2), 43-45.
- ชาลิตา รักเจริญ. (2566). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในสำนักงานสรรพากรแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณิชาภา ลพนาสนุสรณ์. (2565). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง*. (ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิสากร พลessar. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*. 16/(3), 247-249.
- บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารมณีเชษฐาราม*. 5/(6), 22, 27-31.
- ผกากรอง ชุตติกุลวรรณ และพรเทพ สุตติปัญญา. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 15* (หน้า 107-113). มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ.
- ศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*. 13/(1), 231, 233.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2565). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาเล็กไซพอน เข้มมะไล และคณะ. (2567). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11/(1), 170-171.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management*. 10th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Kotler, P., & Dupree, J. (1997). *Marketing management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.