

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน\*  
**Factors affecting government officers' working efficiency in Informal Labour Protection  
Division, Department of Labour Protection and Welfare  
, Ministry of Labour**

ธัญญาช จันทร์ไพฑูรย์\*\*  
**Thanyanuch Chanpaitoon**  
Thanyanuch7955forwork@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) วางแผนการทำงานและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ 2) มีวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ 3) กำหนดทิศทางของนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องและมีกระบวนการในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 4) มีความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกัน

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ ; กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**Keywords:** Efficiency ; Informal Labour Protection Division ; Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

\*\*นักศึกษาลูกสูตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

## บทนำ

หน่วยงานราชการมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน บุคลากรภาครัฐในฐานะของผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทตามหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้ภารกิจเป็นไปตามเป้าหมาย เชื่อมโยงผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับการวางนโยบายที่มีความสามารถไปจนถึงระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐในปัจจุบันได้มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติราชการเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงต้องสอดคล้องกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและการปฏิบัติราชการ

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นหน่วยงานภายใต้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับความเป็นธรรม อย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายแรงงานนอกระบบ สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 4 ฉบับ คือ (1) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (2) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 (3) กฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย) (4) กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 (ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างตลอดทั้งปี) ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการกำหนดนโยบายสำคัญไว้ ดังนี้ (1) สร้าง พัฒนา และเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (2) ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงจัดทำแนวทางหรือแนวปฏิบัติสำหรับแรงงานนอกระบบอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล (3) การตรวจแรงงานหรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์แรงงาน การใช้แรงงานบังคับในกลุ่มแรงงานนอกระบบ และ (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดการสร้างและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง เกิดความร่วมมือในการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาแรงงานนอกระบบในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นประเด็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบในรูปแบบของชมรมที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความเข้มแข็งและยั่งยืน การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ รวมถึงการส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีความรู้ด้านการออม ในปัจจุบันพบว่าบุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการโยกย้าย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง เกิดปริมาณงานจำนวนมากแก่ผู้ซึ่งปฏิบัติงานแทน และต้องเวลาในการย้ายบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน และเมื่อมีผู้ย้ายมาทดแทนจะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาเพื่อให้มีความรู้เพียงพอในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อให้ทราบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาแนวคิดและ ทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ พ.ศ. 2567 กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 กฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2. การวิจัยภาคสนาม (field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structure interview or formal interview) เป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดข้อเท็จจริงของปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
  - 2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ปฏิบัติงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 1 คน
  - 2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ปฏิบัติงานกลุ่มงานส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 1 คน
  - 2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ปฏิบัติงานกลุ่มงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวน 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structure interview or formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์ เป็นการกำหนดคำถาม โดยใช้คำถามเดียวกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน โดยจะสัมภาษณ์รายบุคคล ผู้วิจัยจะใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง โดยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนาก่อน ทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการวิเคราะห์ คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 Factor Theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐาภักดิ์ ทุฑุมมา, 2563, หน้า 11-14) โดยเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน สามารถในการปฏิบัติให้เสร็จสิ้นและมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับ ความรู้ความสามารถจากบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) ด้านความรับผิดชอบ สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา
- 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ หรืออบรมเพิ่มเติม
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถ มีความท้าทายสามารถเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน
- 6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีวาจาและการกระทำที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความเข้าอกเข้าใจกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข
- 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่เกื้อกูลกันสามารถที่จะเสนอแนะแนวทางเมื่อเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น
- 8) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร การดำเนินงานและการบริหารการจัดการภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรทุกฝ่าย การกำหนดนโยบาย การวางระบบระเบียบ รวมถึงขั้นตอนในการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน แต่ละฝ่ายมีการกระจายงานให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ต้องมีการประกาศการใช้นโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจนและกระจายข่าวสารอย่างทั่วถึง ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง
- 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติงานในสายงานที่มีความมั่นคง

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลโดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนการปฏิบัติราชการ ทันต่อเวลา และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากมีปริมาณงานจำนวนมากจะมีการจัดลำดับงานโดยพิจารณาจากความสำคัญและความเร่งด่วน ตลอดจนวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งนี้ หากมีทรัพยากรไม่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ งบประมาณ หรืออุปกรณ์ในการทำงานก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้

2) ด้านการได้รับการยอมรับ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีความสามารถในการอธิบายและให้คำปรึกษาบุคลากรในหน่วยงานได้เฉพาะในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เนื่องจากแต่ละกลุ่มงานฯ มีภารกิจเฉพาะด้านที่แตกต่าง และแต่ละบุคคลในกลุ่มงานฯ จะมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป

3) ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ลักษณะงานจะมีทั้งงานโดยตรงตามแผนการปฏิบัติงานและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยงานด่วนที่สุดซึ่งต้องดำเนินการในทันที บางครั้งมีปริมาณงานจำนวนมากทำให้ต้องร่วมกันทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มองว่าตนเองมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ แม้ว่ากรมฯ จะมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง แต่พบว่าบุคลากรส่วนกลางมักจะไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการเข้าร่วมอบรมเท่ากับหน่วยปฏิบัติการศึกษาหาความรู้จึงต้องศึกษาด้วยตนเอง

5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับกฎหมายเป็นหลัก มีความจำเป็นต้องมีความรู้ที่หลากหลายไม่เพียงเฉพาะกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ เพียงอย่างเดียว จึงต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการทำงานเป็นทีม

7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีผู้บังคับบัญชาบางท่านที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และบางท่านที่ไม่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้ทุกเรื่อง ซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

8) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการ และมีคู่มือการปฏิบัติราชการ หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกำหนดนโยบายที่มีทิศทางแตกต่างกันอาจสร้างความสับสนให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจที่มีการถ่ายทอดไปยังหน่วยปฏิบัติ

9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีโต๊ะทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นระยะเวลานาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์บางส่วนชำรุด

10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นหน่วยงานภาครัฐ จึงมีความมั่นคงสูง และมีสวัสดิการต่างๆ ที่ครอบคลุมบิดา มารดา

สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) ได้ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติจนสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างดีและมีความพึงพอใจทั้งในส่วนของงานตามแผน

การปฏิบัติงานราชการและงานอื่นๆ ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาทำให้มีการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน

2) ด้านปริมาณงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีความสามารถในการจัดสรรเวลาให้ทันกับปริมาณงาน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน

3) ด้านผลลัพธ์ บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบและองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบตลอดจนการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย

4) ด้านความทันเวลา บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยการจัดทำลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีวิธีการวางแผน และใช้เทคนิคในการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อให้สามารถทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

5) ด้านการประหยัดทรัพยากร บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และช่วยกันประหยัดพลังงานตามนโยบายของกรมฯ ร่วมกันประหยัดทรัพยากรในส่วนของคุณค่าในการจัดซื้อจัดจ้างบางครั้งอาจได้อุปกรณ์ที่ไม่มีคุณภาพสูงทำให้อายุการใช้งานสั้น

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานไม่ทันภายในเวลาปกติของการทำงานเนื่องจากมีปริมาณงานจำนวนมากและมีงานด่วนซึ่งต้องมีการบริหารจัดการ อุปกรณ์การปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย ทิศทางในการปฏิบัติงานขาดความชัดเจนและการให้ความสำคัญ ทรัพยากรมีอย่างจำกัด (บุคลากร, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์) และขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เพียงพอ

สำหรับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) วางแผนการทำงานและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ
- 3) มีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับทรัพยากร
- 4) มีความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกัน

#### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 Factor Theory) ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จิตภักดิ์ ทูทุมมา, 2563, หน้า 11-14) ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนการปฏิบัติการ ทันต่อเวลา และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากมีปริมาณงานจำนวนมากจะมีการจัดลำดับงานโดยพิจารณาจากความสำคัญและความเร่งด่วน ตลอดจนวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งนี้หากมีทรัพยากรไม่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ งบประมาณ หรืออุปกรณ์ในการทำงานก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) สรุปว่า ความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานต้องทำให้งานเกิดผลตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปรีศนา พิมมา (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านการได้รับการยอมรับ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีความสามารถในการอธิบายและให้คำปรึกษาบุคลากรในหน่วยงานได้เฉพาะในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เนื่องจากแต่ละกลุ่มงาน มีภารกิจเฉพาะด้านที่แตกต่าง และแต่ละบุคคลในกลุ่มงาน จะมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ในระดับที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และระดับที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชนภรณ์ พรรณราย (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา สรุปว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ลักษณะงานจะมีทั้งงานโดยตรงตามแผนการปฏิบัติงานและงานอื่นซึ่งเกี่ยวเนื่อง โดยงานด่วนที่สุดซึ่งต้องดำเนินการในทันที บางครั้งมีปริมาณงานจำนวนมากทำให้ต้องร่วมกันทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับชนภรณ์ พรรณราย (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา สรุปว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมองว่าตนเองมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ แม้ว่ากรมฯ จะมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง แต่พบว่าบุคลากรส่วนกลางมักจะไม่ค่อยมีโอกาสได้รับการเข้าร่วมอบรมเท่ากับหน่วยปฏิบัติ การศึกษาหาความรู้จึงต้องศึกษาด้วยตนเอง สอดคล้องกับชนภรณ์ พรรณราย (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา สรุปว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับกฎหมายเป็นหลัก มีความจำเป็นต้องมีความรู้ที่หลากหลายไม่เพียงเฉพาะกฎหมายในความรับผิดชอบของกรมฯ เพียงอย่างเดียว จึงต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับอาทิตย์ คงเมือง (2566) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี สรุปว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิด McClelland (1960, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 14-15) สรุปว่า ความต้องการเป็นมิตรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีผู้บังคับบัญชาบางท่านที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการทำงานและแก้ไขปัญหา

ด้วยตนเอง และบางท่านที่ไม่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้ทุกเรื่อง ซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารทำให้ ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ในระดับที่ 3 ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา 8) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร บุคลากรสังกัด กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการ และมีคู่มือการปฏิบัติราชการ หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกำหนดนโยบายที่มีทิศทางแตกต่างกัน อาจสร้างความสับสนให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจที่มีการถ่ายทอดไปยังหน่วยปฏิบัติ สอดคล้องกับ ธารณราย (2565) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีโต๊ะทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นระยะเวลานาน อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์บางส่วนชำรุด สอดคล้องกับ พยอม สดใส (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประการหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน กองคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ เป็นหน่วยงานภาครัฐ จึงมีความมั่นคงสูง และมีสวัสดิการต่างๆ ที่ครอบคลุมบิดา มารดา สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ในระดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความปลอดภัย ในงานอาชีพ และความมั่นคงของครอบครัว

2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะต้องใช้ความรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับ เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหาร ที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ พบว่าความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัญหาการปฏิบัติงานไม่ทันต่อระยะเวลาเนื่องจากมีปริมาณงาน จำนวนมาก ปัญหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย ปัญหาทิศทางในการปฏิบัติงานขาดความชัดเจนและ การให้ความสำคัญทรัพยากร เช่น บุคลากร, งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และขาดการสนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เพียงพอ สอดคล้องกับ พงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ธรรมณี (2556, อ้างถึงในศิริลักษณ์ ดันตยกุล, 2565) ในการบริหารงานองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้อง คำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ 4 ประเภท ได้แก่ (1) ทรัพยากรมนุษย์ (2) เงินทุน (3) วัสดุ สิ่งของ (4) ความรู้ในการจัดการ สำหรับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผน การทำงานและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับ ทรัพยากร โดยมองเห็นถึงผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนที่แท้จริง และมีความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติจนสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างดีและมีความพึงพอใจทั้งในส่วนองงานตามแผน



การปฏิบัติงานราชการและงานอื่นๆ ที่มีได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งโดยลักษณะเป็นงานที่มีความเร่งด่วน และไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาทำให้มีการควบคุมคุณภาพ ในการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน มีความสามารถในการจัดสรรเวลาให้ทันกับปริมาณงาน โดยมีการจัดลำดับ ความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ แต่เนื่องจากปริมาณงาน ที่มากในบางช่วงเวลา ส่งผลกระทบต่องานหลักที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ และข้อจำกัดของอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่มีความล่าช้าในช่วงเวลาเร่งด่วน จึงควรมีการวางแผนการทำงานและใช้เทคโนโลยีมาส่งเสริม การทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงาน มีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับปริมาณงานโดยมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน มีงบประมาณ และ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ โดยลักษณะการทำงานต้องมีความชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจ

2.2 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานที่แท้จริง

2.4 ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบทบาท หน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีการแบ่งปันความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน

2.5 ควรมีการแสดงออกของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ควรมีการกำหนดทิศทางของนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่อง และมีกระบวนการในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพะอย่างยิ่งภารกิจที่มีการถ่ายทอดไปยังหน่วยปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ขององค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความครอบคลุม โดยสะท้อน ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*

*กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป). *กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน* พ.ศ. 2547. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567, จาก

[https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/home\\_work\\_2547.pdf](https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/home_work_2547.pdf)

- กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. (2567). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2567, เมษายน 30). *ราชกิจจานุเบกษา*, 141(26ก), 21-22.
- กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557. (2557, ธันวาคม 22). *ราชกิจจานุเบกษา*, 131(81ก), หน้า 1-3.
- เจริญขวัญ ดิยะศิริ (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตาภรณ์ ทูมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนภรณ์ พรรณราย (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553. (2553, พฤศจิกายน 16). *ราชกิจจานุเบกษา*, 127(70ก), 1-12.
- พฤสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการองค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริลักษณ์ ดันตยกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการเศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2567 จาก [https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w5-2544\\_0.pdf](https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w5-2544_0.pdf)
- อาทิตยา คงเมือง. (2566). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.