

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
กรณีศึกษา; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1

**Factors affecting work efficiency of personnel**

**Case study; Department of Labor Protection and Welfare, Bangkok Area 1**

นลวัช ผดุงเกียรติ\*\*

**Nonthwat Padungkiat**

6514832028@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และเป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 โดยใช้วิธีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเอกสาร และการวิจัยสนามจากการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารองค์กรและปฏิบัติงานโดยเฉพาะกลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 6 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเติบโตและพัฒนา และปัจจัยเกื้อหนุน เช่น นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรฯ 1 ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร อย่างเห็นได้ชัด โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอ การวัดประสิทธิภาพที่ไม่สอดคล้อง ขาดการถ่ายทอดความรู้ โดยแนวทางแก้ไขและข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรฯ ได้แก่ เพิ่มปัจจัยแรงจูงใจทางด้านเงินหรือค่าตอบแทน เพิ่มบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยเกื้อหนุน; ประสิทธิภาพ

**Keywords:** Motivation Factors; Hygiene Factors; Efficiency

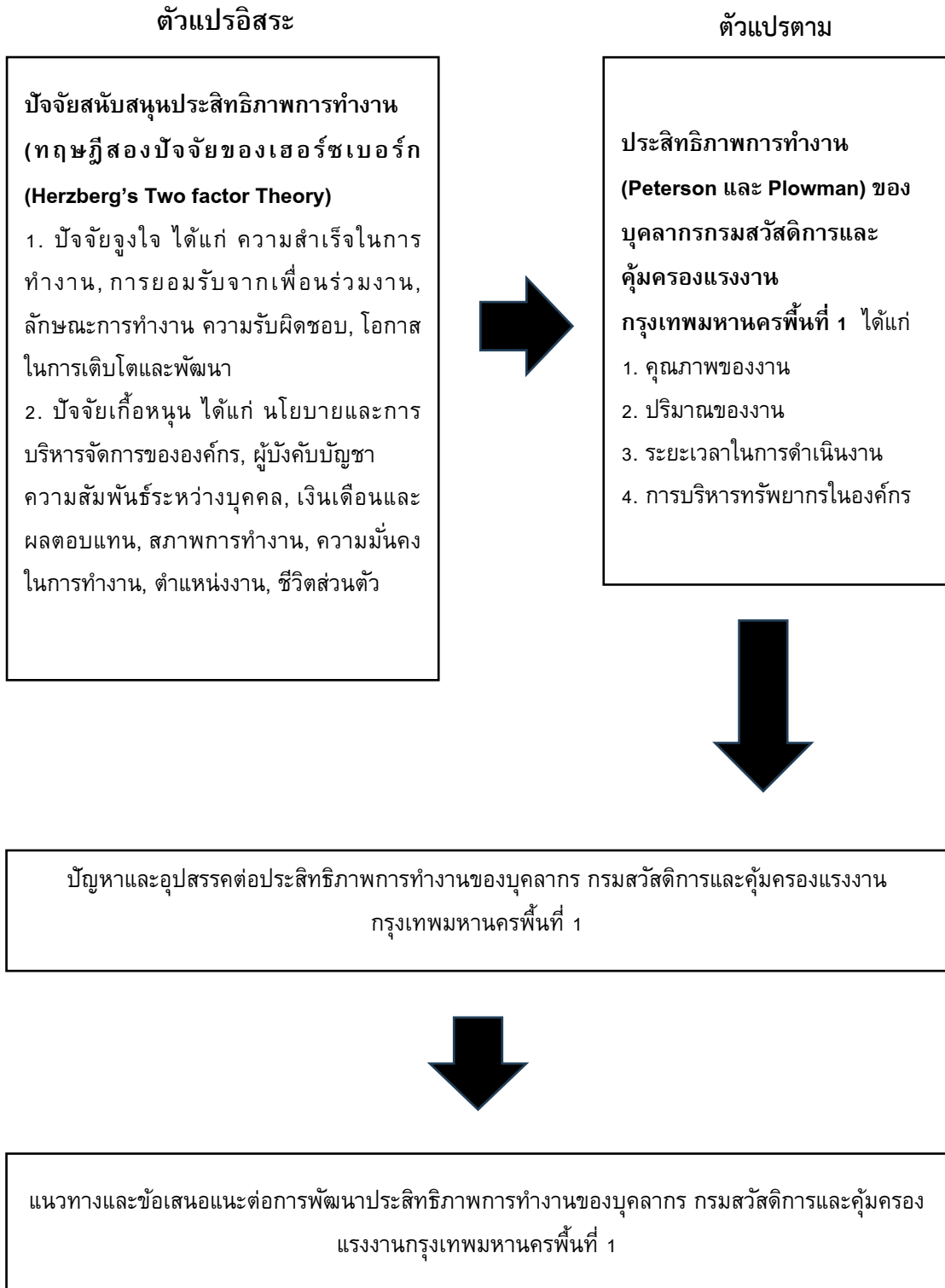
## บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้า ปัจจัยสำคัญคือประชาชน หรือกล่าวได้ว่า ประชาชนคือฟันเฟืองในการขับเคลื่อนการดำเนินการต่างๆภายในประเทศ และหน่วยงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดรวมถึงเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ นั่นคือ รัฐบาล หรือ ภาครัฐนั่นเอง โดยภาครัฐนั้นคือองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายและแนวทางที่หลากหลาย ทั้งครอบคลุมการให้บริการ การกำหนดนโยบาย ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของพลเมือง การปรับตัว และการแก้ไขข้อขัดแย้ง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความไว้วางใจ ความชอบธรรม และประสิทธิผลในการกำกับดูแลและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยภารกิจต่างๆ ได้ถูกแบ่งออกตามเป้าหมายของหน่วยงานที่คอยกำกับดูแล เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานที่มุ่งเน้นการการดูแลสวัสดิการของแรงงานทั้งในและนอกระบบ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในมิติต่างๆ ได้นั่นเอง

ทั้งนี้เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญในส่วนของโครงสร้างขององค์กร โดยปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กร คือ “บุคลากร” ไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ต่างเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรข้าราชการให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐเองนั้น คือ บุคคล ที่มีความรู้สึกนึกคิด ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานต่างๆ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน (ที่อยู่อาศัย อาหาร ความก้าวหน้าทางอาชีพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและครอบครัว ค่าตอบแทน) โดยล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น เช่น ปริมาณงานที่ได้รับ ระยะเวลาที่ต้องทำให้สำเร็จ ความชำนาญในงาน ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรเอง ต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความสุข มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน หรือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อไรก็ตามที่บุคลากรไม่มีความสุข และรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน หรือ จากปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวไปในข้างต้น อาจทำให้บุคลากรมีพยายามแสวงหาองค์กรใหม่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง และนำมาซึ่งการลาออก ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร จนนำไปสู่การไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นไปที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ในการเป็นกรณีศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าว มีเขตพื้นที่รับผิดชอบในกรุงเทพมหานคร (เขตพื้นที่เขตสาทร เขตยานนาวา เขตบางคอแหลม เขตบางรัก และเขตปทุมวัน) ที่มีประชาชนพักอาศัยและสถานที่ทำงานจำนวนมาก โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการและการติดต่อราชการอย่างเป็นประจำ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ จะช่วยให้ทราบถึงปัญหาที่เป็นอุปสรรค ในการพัฒนาข้าราชการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการให้บริการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจะเป็นประโยชน์ในเรื่องของการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการจัดการขององค์กร ที่จะสามารถพัฒนาต่อยอดด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคคลในอนาคตต่อองค์กรได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารแนวคิดทางวิชาการ รายงานการประชุม สื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ หรือ มีโครงสร้าง (Structured interview or formal interview) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) กับบุคลากรผู้ที่มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร และ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 6 คน โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น แล้วนำมาหา ข้อสรุปอย่างมีระบบ มีเหตุและผลอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี หลังจากนั้น นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบ พรรณนา เพื่ออธิบายผลการวิจัยตามความเป็นจริง

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับ และปฏิบัติงานในกลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการ จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ (Key informants) จำนวน 6 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารในองค์กร และส่วนงานในระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับกลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 จำนวน 1 คน 2) นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (รองผู้อำนวยการ) จำนวน 1 คน 3) นักวิชาการแรงงาน กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 4 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม คือ แบบสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล จะมีการแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกก่อนการสนทนาทุกครั้ง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ 1) หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น 2) หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น 3) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น

ๆ อย่างละเอียด 4) เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 6 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้วิธีการตีความข้อมูล อิงกรอบแนวคิด ทฤษฎี เพื่อตรวจสอบความหมายของข้อมูล ในแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพข้อเสนอนี้ในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 โดยมุ่งเน้นกลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์

จากการปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยอ้างอิงตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factor Theory (สุพรรณิ บุตรพรหม, 2564, หน้า 10-12) โดยสรุปดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 เมื่อพวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะรู้สึกถึงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ การเห็นผลลัพธ์จากความพยายามของตนเองเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าความพยายามนั้นไม่สูญเปล่า ซึ่งความสำเร็จในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน แต่ยังส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะตั้งเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้นในอนาคต การเห็นว่าความพยายามและการทำงานหนักนำไปสู่ความสำเร็จเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป

1.2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภูมิใจในตนเอง โดย บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกว่าผลงานของตนเองได้รับการยอมรับ จะมีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึก

ตนเองมีคุณค่าในองค์กร การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

1.3 ลักษณะการทำงาน พบว่า ลักษณะงานที่ทำท่ายและไม่ซ้ำซากช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีงานที่ทำท่ายและมีความหมายช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยงานที่ทำท่ายและน่าสนใจช่วยให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกว่าพวกเขามีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การเปลี่ยนกลุ่มงานที่ดูแลภายในทำให้บุคลากรรู้สึกได้เรียนอะไรใหม่ๆ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในงานที่ทำ

1.4 ความรับผิดชอบ พบว่า การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำช่วยให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานทำให้พวกเขาต้องการทำงานอย่างดีที่สุด โดยความรับผิดชอบในงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด นอกจากนี้การมีความรับผิดชอบยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.5 โอกาสในการเติบโตและพัฒนา พบว่า โอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพทำให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกว่ามีอนาคตในองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น การได้รับการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งทำให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### **ปัจจัยเกื้อหนุน**

1.6 นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร พบว่า การมีนโยบายที่ชัดเจนและการบริหารจัดการที่ดีช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกมีใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.7 ผู้บังคับบัญชา พบว่า การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากหัวหน้างานช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนและเข้าใจช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม การสนับสนุนกันและกันในทีมทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1

1.9 เงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการทำงาน การที่บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกว่าความพยายามของตนได้รับการตอบแทนอย่างคุ้มค่าช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน มีความคุ้มค่าและเป็นธรรมช่วยให้พวกเขามีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.10 สภาพการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และอุปกรณ์ที่เพียงพอ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.11 ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความมั่นคงในการทำงานและสถานะในองค์กรทำให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 รู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องคอยกังวลว่าจะตกงาน ส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ลดความกังวล จนสามารถนำเวลาไปพัฒนาตนเองต่องานที่ทำงาน และทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.12 ตำแหน่งงาน พบว่า การมีตำแหน่งงานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 มีความมั่นใจ ภาคภูมิใจ นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพจะมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.13 ชีวิตส่วนตัว พบว่า หากรู้สึกว่าการทำให้ชีวิตส่วนตัวไม่สมดุล หรือมีภาระหน้าที่ส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

## **2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์**

2.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป ทำให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ไม่สามารถจัดการงานทั้งหมดได้อย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ขาดทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงานที่ล้าสมัยและไม่เพียงพอ ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและใช้เวลามากขึ้นในการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค

2.3 การวัดประสิทธิภาพที่ไม่สอดคล้อง โดยการวัดประสิทธิภาพของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ เช่น การประเมินจากโครงการแทนที่จะเป็นงานประจำวัน

2.4 ขาดการถ่ายทอดความรู้ โดยบุคลากรที่เป็นข้าราชการใหม่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น เนื่องจากไม่มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้ข้าราชการที่มีประสบการณ์หรือการฝึกอบรมที่เพียงพอ

## **3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมทางปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์**

3.1 เพิ่มปัจจัยแรงจูงใจทางด้านเงินหรือค่าตอบแทน โดยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 เพิ่มบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละวันและลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ หรือ การใช้พนักงานราชการเข้ามาช่วยเหลือในงานเอกสารเบื้องต้น เพื่อลดภาระงานของข้าราชการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

3.3 จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โดยการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ๆ

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1

1.1 ปัจจัยจูงใจ จากการสัมภาษณ์และสรุปผลพบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับบุคลากร เมื่อพวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะรู้สึกถึงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ การเห็นผลลัพธ์จากความพยายามของตนเองเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าความพยายามนั้นไม่สูญเปล่า ซึ่งความสำเร็จในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน แต่ยังส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะตั้งเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้นในอนาคต การเห็นว่าความพยายามและการทำงานหนักนำไปสู่ความสำเร็จเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป อีกทั้งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภูมิใจในตนเอง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าผลงานของตนได้รับการยอมรับ จะมีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และ ลักษณะการทำงาน กล่าวคือ งานที่ทำหายและไม่ซ้ำซากช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีงานที่ทำหายและมีความหมายช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยงานที่ทำหายและน่าสนใจช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การเปลี่ยนกลุ่มงานที่ดูแลภายในทำให้บุคลากรรู้สึกได้เรียนอะไรใหม่ๆ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในงานที่ทำ รวมถึงความรับผิดชอบในงาน จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานทำให้พวกเขาต้องการทำงานอย่างดีที่สุด โดยความรับผิดชอบในงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด นอกจากนี้การมีความรับผิดชอบยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเอง และท้ายที่สุดคือ โอกาสในการเติบโตและพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความคาดหวังในอนาคตในองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น การได้รับการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งทำให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงานการทำงานหนักและการพัฒนาทักษะของตนเองจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับความรู้ใหม่ จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ได้แก่ ระดับ



ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

**1.2 ปัจจัยเกื้อหนุน** จากการสัมภาษณ์และสรุปผลพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในประเด็นต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชายังมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีอีกด้วย การยอมรับและการสนับสนุนจากหัวหน้างานช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจและสนับสนุน การทำงานก็จะราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างความสามัคคีในทีม การสนับสนุนกันและกันในทีมเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมยังช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคลากรที่รู้สึกถึงความพยายามของตนได้รับการตอบแทนอย่างคุ้มค่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสภาพการทำงานที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงาน การมีความมั่นคงในการทำงานและสถานะในองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการตกงาน ส่งผลให้มีความภักดีต่อองค์กรและมีเวลาพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การมีตำแหน่งงานที่ชัดเจนและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพยังทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิตา ประพฤติธรรม (2563)** ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน** โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ด้านนโยบายด้านการบริการหรือการบริหารขององค์กร เป็นส่วนช่วยให้เกิดการจัดสรรการดำเนินการภายในองค์กรจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ ทำให้มีทิศทางองค์กรที่ชัดเจน การดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2. ด้านสภาพการทำงาน กล่าวคือ หากในองค์กรมีอุปกรณ์ ที่เหมาะสมจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น และการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เช่น เงินเดือน ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ตามที่ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ มาสโลว์ ได้กล่าวไว้จะเป็นแรงขับเคลื่อนและจูงในการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐวุฒิ วุฒิ (2564)** ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ **“การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0”** โดยพบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1. แนวทางด้านงบประมาณ 2. แนวทางการแก้ไขด้านทักษะบุคลากร 3. แนวทางการแก้ไขด้านวัสดุอุปกรณ์ 4. แนวทางด้านงานแก้ไขการจัดการ 5. แนวทางด้านงานแก้ไขสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับ **วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 4-7)** เอกสารประกอบวิชา เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่าในขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน จะช่วยส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่

ตามแนวคิดของ Peterson และ Plowman (อ้างใน สุพรรณิ บุตรพรม, 2564, หน้า 10-12) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยสอดคล้องกับปัจจัยภายในซึ่งอธิบายได้ดังนี้

**คุณภาพของงาน** พบว่าการที่งานมีคุณภาพสูงสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น ความสำเร็จในหน้าที่การงานช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีมาตรฐานสูง ลดข้อบกพร่องและความจำเป็นในการแก้ไขงานซ้ำ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานดีขึ้น ความรับผิดชอบและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในงานของตนเอง ส่งผลให้งานมีคุณภาพดีขึ้น เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567) กล่าวว่า “ความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้ มีกำลังใจในการทำงาน หรือ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ลดข้อบกพร่องของงาน งานมีประสิทธิภาพ และลดความจำเป็นในการแก้ไขงานซ้ำ ส่งผลต่อไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจและความภูมิใจในตนเองของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น”

**ปริมาณของงาน** มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากปริมาณงานมากเกินไปอาจทำให้ ไม่สามารถจัดการงานทั้งหมดได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้เกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประเด็นนี้ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร รวมถึงการจัดการโดยผู้บังคับบัญชา การจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรมีเวลาจัดการงานแต่ละงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถและเวลาของบุคลากร ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป จะช่วยให้งานแต่ละชิ้นได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ (รองผู้อำนวยการ) (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567) กล่าวว่า “ปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ช่วยให้ มีเวลาจัดการงานแต่ละงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร หรือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำหนดปริมาณของแต่ละบุคคลว่ามีความเหมาะสมหรือไม่”

**ระยะเวลาในการดำเนินงาน** มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมช่วยให้เกิดการวางแผนและการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและความกดดัน จากการทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ดีขึ้น ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและเหมาะสม ช่วยให้บุคลากรวางแผนการทำงานได้อย่างดีและจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและความกดดัน นอกจากนี้ ความรับผิดชอบของบุคคลและลักษณะงานที่ชัดเจนก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567) ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน กล่าวว่า “การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและเหมาะสมสำหรับแต่ละงานจะช่วยให้มีการวางแผนการทำงานที่ดี และสามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

การบริหารทรัพยากรในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และทันสมัยช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย ทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรที่ดีช่วยลดเวลาที่ต้องใช้ในการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค และเพิ่มเวลาที่สามารถใช้ในการทำงานที่มีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2567) กล่าวว่า “การบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ”

### ข้อเสนอแนะ

1. การเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจทางด้านเงินหรือค่าตอบแทน เนื่องจากในระบบราชการได้กำหนดเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเพิ่มเป็นเงินในส่วนอื่นแทน เช่นการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งบางหน่วยงานได้ใช้วิธีดังกล่าวในการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากร ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกว่าความพยายามและผลงานของตนได้รับการยอมรับและตอบแทนอย่างคุ้มค่า จะทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเพิ่มบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถลดภาระงานของบุคลากรที่มีอยู่ และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น การจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมจะช่วยให้สามารถแบ่งงานกันได้อย่างเหมาะสมและลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่มากเกินไป นอกจากนี้ การใช้พนักงานราชการเข้ามาช่วยเหลือในงานเอกสารเบื้องต้นจะช่วยลดภาระงานของข้าราชการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่สำคัญและมีความซับซ้อนมากขึ้น

3. จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ๆ ได้ การฝึกอบรมไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ขยายขอบเขตการวิจัยโดยควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรในระดับและประเภทต่างๆ มากขึ้น เช่น บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเดียวกัน หรือบุคลากรในองค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีความหลากหลาย

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลในภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม และนโยบายของรัฐบาล การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกจะช่วยให้เข้าใจบริบทและเงื่อนไขที่มีผลต่อการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ วุฒิ (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนภรณ์ พรรณราย (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นิตา ประพฤติธรรม (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุพรรณิ บุตรพรม (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของราชการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.