

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน***
**Factors affecting the efficiency of staff performance: A case study
of the Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Labour.**

พีรยา ยอดรัตน์**

Peeraya Yodrat

6614832022@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 ราย ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman เป็นกรอบในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มี 1) ด้านคุณภาพ งานที่มีคุณภาพเป็นงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ บุคลากร การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนจากผู้บริหาร เทคโนโลยีและทรัพยากร 2) ด้านปริมาณงานเหมาะสมตามภารกิจ ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การวางแผนงาน และการกระจายงาน 3) ด้านเวลาทันตามระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การวางแผนล่วงหน้า ความร่วมมือของทีมงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย มีการบริหารทรัพยากรโดยการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ การบูรณาการงาน การใช้เทคโนโลยี และการใช้งบประมาณตรงเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การวางแผนงานตามปีงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่าย การบริหารบุคลากร และการบูรณาการระหว่างกลุ่มงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านเวลา 3) ด้านข้อมูล 4) อุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุน 5) ด้านกระบวนการทำงาน และ 6) ด้านแรงจูงใจและระบบประเมินผล โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหาคือ 1) การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร 2) การจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน และ 5) การปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัย; ประสิทธิภาพ; กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

Keywords : Factors; Efficiency; The Strategy and Planning Division

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถบริหารจัดการหรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ประเทศนั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ หรือไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศนั้นจะประสบปัญหาในการพัฒนาและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของประเทศได้ ดังนั้น ความเจริญรุ่งเรืองหรือความล่าช้าของการพัฒนาประเทศจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของมนุษย์ (วิธนา พิงวิวัฒน์กุล, 2567, หน้า 1)

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจที่ผันผวน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด และโรคอุบัติใหม่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2567 - 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และเพื่อการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะ

บุคลากรภาครัฐ จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงกลายเป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่สำคัญในการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงแรงงาน การกำกับงานตามนโยบายของรัฐบาล รวมถึง การกำหนดทิศทางการบริหารแรงงานของประเทศ ผ่านการจัดทำนโยบายกระทรวงแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการจากภารกิจงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การดำเนินการล้วนต้องพึ่งพาคน หรือบุคลากรในหน่วยงานซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานและการจัดสรรงบประมาณ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากสามารถศึกษาและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ได้ชัดเจนก็จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในวางแผนแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 8 ราย ดังนี้
1) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ 3) ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ 4) ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ 5) ผู้อำนวยการสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ 6) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ 7) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ และ 8) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ มีคำถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามชุดเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 51) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2) ศึกษาวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดรายละเอียดแบบสัมภาษณ์ 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยโดยใช้คำถามปลายเปิด 4) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และ 5) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปสัมภาษณ์จริง

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ เพื่อความเชื่อมั่นตามหลักวิชาการ ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ก, หน้า 117 - 118) ดังนี้ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล เป็นตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อดูความสอดคล้องของข้อมูล 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยใช้ผู้วิจัยหลายคนในการเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบความแตกต่างในการรับรู้ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่หลากหลาย เพื่อลดอคติจากมุมมองเดียว และ 4) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น การสังเกต และการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัย พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน

งานที่มีคุณภาพสำหรับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กร รวมถึงเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับชาติ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะในด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ และการจัดทำงบประมาณ และสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้บริหารและประชาชนได้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านคุณภาพของงาน ได้แก่ 1) บุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนยุทธศาสตร์ 2) การทำงานเป็นทีม เป็นการสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในงานเชิงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนมุมมอง 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบทบาทในการขับเคลื่อนงานให้มีคุณภาพโดยเฉพาะงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและการสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับปฏิบัติ และการที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการทำงานได้อย่างชัดเจน จะทำให้ทุกคนมีทิศทางเดียวกัน และ 4) เทคโนโลยีและทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการสืบค้น วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเชิงนโยบายอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็น จัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของงาน

ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงานเหมาะสมตามภารกิจ แต่หากพิจารณาพร้อมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทำให้มีปริมาณงานมาก โดยเฉพาะในช่วงเร่งด่วนจึงส่งผลให้บางครั้งคุณภาพของงานลดลง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านปริมาณงาน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมหรือความร่วมมือกันในหน่วยงาน สามารถจัดการกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องดำเนินงานภายใต้ความเร่งด่วนหรือภารกิจเฉพาะหน้า 2) การวางแผนงานและการจัดลำดับความสำคัญของงาน ในภาวะที่มีปริมาณงานจำนวนมาก การวางแผนงานล่วงหน้าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้สามารถจัดการภารกิจได้ตรงตามเวลา โดยจัดทำปฏิทินงานหรือแผนกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนซึ่งสามารถช่วยให้บุคลากรสามารถเตรียมการล่วงหน้าและบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การกระจายงานอย่างเหมาะสมภายในกลุ่มงาน เป็นปัจจัยส่งเสริมการบริหารจัดการปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยไม่ทำให้เกิดภาวะงานกระจุกหรือความเหลื่อมล้ำในการทำงาน

ด้านเวลา

บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้ทันตามระยะเวลาโดยมีการบริหารเวลา คือ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนล่วงหน้า และการประสานงานภายในทีม ซึ่งทำให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและลดความล่าช้า โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเวลา ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความสับสนในการรับงาน และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม 2) การวางแผนล่วงหน้า เป็นวิธีการบริหารงานที่สามารถช่วยดำเนินงานได้ตรงตามระยะเวลา แม้จะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของภารกิจด่วนหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากฝ่ายบริหาร

และแผนงานที่วางไว้สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ 3) ความร่วมมือของทีมงาน ภายใต้กรอบเวลา ที่จำกัด ความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน ทั้งระดับผู้บริหารและทีมงานสามารถดำเนินงานได้ทันตามกำหนด และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความเร็วในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์และนำเสนอผลงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าของงานในแต่ละช่วงเวลา

ด้านค่าใช้จ่าย

แนวทางการบริหารทรัพยากรโดยการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน การบูรณาการงาน ร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย และการบริหารบุคลากร ให้ตรงกับความสามารถในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงาน ขณะเดียวกันการใช้งบประมาณอย่างประหยัด และตรงเป้าหมาย ช่วยให้หน่วยงานใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่ 1) การวางแผนงานตามปีงบประมาณ ช่วยให้สามารถบริหาร งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายไตรมาสที่ระบุเป้าหมาย ทรัพยากร และกรอบระยะเวลาชัดเจน ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจและสามารถ ปรับแผนได้ตามสถานการณ์ 2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) การบริหาร บุคลากร การมอบหมายงานให้ตรงตามทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นอีกแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด และ 4) การบูรณาการระหว่างกลุ่ม โดยการพิจารณางานที่มีลักษณะ ภารกิจใกล้เคียงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรม ลดภาระงาน และลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ การตัดสินใจที่ไม่จำเป็นออกจากกระบวนการทำงาน สามารถช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้รวดเร็วขึ้น โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัย พบว่า

ปัญหาและอุปสรรค มีดังต่อไปนี้

- 1) ด้านบุคลากร หากเทียบกับการกิจที่ต้องดำเนินการจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งส่งผลให้ การดำเนินงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- 2) ด้านเวลา งานที่มีลักษณะเร่งด่วนไม่สามารถวางแผนและดำเนินงานตามแผนงานหลักได้อย่างราบรื่น
- 3) ด้านข้อมูล ข้องจำกัดด้านข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบันและขาดการบูรณาการระหว่างกลุ่มงาน ทำให้การวิเคราะห์หรือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีข้อผิดพลาด
- 4) อุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ที่ล้าสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร หรือ ซอฟต์แวร์ที่ไม่ทันสมัย โดยเฉพาะงานที่ต้องพึ่งพาการสื่อสารและส่งข้อมูลอย่างรวดเร็ว
- 5) ด้านกระบวนการทำงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน และระบบงานที่ยังขาดความยืดหยุ่น
- 6) ด้านแรงจูงใจและระบบประเมินผล ยังไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและปริมาณงานของบุคลากรได้ ทำให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น อีกทั้งไม่มีระบบสร้างแรงจูงใจหรือกลไก ที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัย พบว่า

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค มีดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์
- 2) การจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการกิจ
- 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดข้อจำกัดในการทำงาน
- 5) การปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังต่อไปนี้

- 1) ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงาน
- 2) ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการจัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงาน
- 3) ควรให้ความสำคัญกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสนใจ

เข้ามาเรียนรู้ระบบการทำงานและสามารถรักษาศักยภาพที่มีคุณภาพไว้

- 4) ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับงานแต่ละประเภท
- 5) การหมุนเวียนงานภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 6) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- 7) การจัดประชุมหารือภายในกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน สิริธนา ทาระนัด, 2561, หน้า 35-36) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยนำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ด้านคุณภาพของงาน

งานที่มีคุณภาพสำหรับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กร รวมถึงเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับชาติ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะในด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงแรงงาน การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารสู่การปฏิบัติ และการจัดทำงบประมาณ ซึ่งต้องสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กร ทั้งนี้ งานที่มีคุณภาพต้องสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้บริหารและประชาชนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 9) ที่กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) เป็นกระบวนการที่จะช่วยตอบคำถาม เช่น ขณะนี้องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรควรจะให้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภาพ สุวรรณธาดา (2567) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว มีมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและคณะกรรมการหมู่บ้านในพื้นที่ เช่นเดียวกับ

งานวิจัยของ จีรวัดน์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นระบบ รวดเร็ว มีมาตรฐาน และลดข้อผิดพลาด โดยมีความสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...ควรเป็นงานที่สอดคล้องกับการกิจหลักของหน่วยงาน โดยเฉพาะงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การแปลงนโยบายผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ และการจัดทำงบประมาณ...” และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...งานที่มีคุณภาพควรมีเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กร รวมถึงต้องเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับชาติ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล ซึ่งต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน...” โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านคุณภาพ ได้แก่

1) บุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงานซึ่งงานจะมีคุณภาพได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย การวางแผนยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และการสั่งสมประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 10) ที่กล่าวถึง บุคลากร (Staff) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช ดีอินทร์ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านบุคลากร มีการวิเคราะห์ความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับงาน

2) การทำงานเป็นทีม เป็นการสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะงานเชิงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนมุมมอง ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีความร่วมมือภายในและระหว่างหน่วยงานภายนอกเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของงานช่วยให้การดำเนินงานมีความราบรื่นและลดข้อผิดพลาดของงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (1998, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยสุขภาวะ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลรวีฯ ผดุงเกียรติ (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร

3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบทบาทในการขับเคลื่อนงานให้มีคุณภาพโดยเฉพาะงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและการสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับปฏิบัติ การที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดนโยบายเป้าหมาย และกรอบการทำงานได้อย่างชัดเจน จะทำให้ทุกคนมีทิศทางเดียวกันและสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 9) ที่กล่าวถึง รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช ดีอินทร์ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านรูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำ มีเทคนิคในการกำกับติดตามดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น

4) เทคโนโลยีและทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการสืบค้น วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเชิงนโยบายอย่างรวดเร็ว และสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567ข, หน้า 10) ที่กล่าวถึง ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การจัดระบบปฏิบัติงานมีความสำคัญ เช่น ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตาม และประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัสศาสตร์ สายฟ้าแลบ (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงานเหมาะสมตามภารกิจของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน แต่หากพิจารณาพร้อมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทำให้มีปริมาณงานมากโดยเฉพาะในช่วงเร่งด่วน เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการ นโยบายกระทรวงแรงงาน และการเร่งดำเนินงานตามคำสั่งผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเร่งด่วนและต้องดำเนินการภายในระยะเวลาอันสั้น จึงส่งผลให้บางครั้งคุณภาพของงานลดลง ดังนั้น ความเหมาะสมของปริมาณงานจึงขึ้นอยู่กับความสมดุลระหว่างภารกิจและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภาพ สุวรรณธาดา (2567) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง พบว่า ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อธิปัตย์ อ่อนสง (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยทางด้านความรู้ความเข้าใจในยุทธวิธี การดำเนินการตามแผนก่อนการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การจัดทำล้งผลให้เหมาะสมกับงาน โดยมีความสอดคล้องกับคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า "...ปริมาณงานเหมาะสมตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ หากบุคลากรมีเพียงพอ ก็จะทำให้ปริมาณงานอยู่ในระดับที่จัดการได้..." แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อค้นพบจากคำตอบที่สะท้อนมุมมองไม่สอดคล้องด้านปริมาณงานจากคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า "...ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอยู่ในระดับที่ไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากกองเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการและประสานงาน หากได้รับมอบหมายงานตามภารกิจและพันธกิจในรอบที่กำหนด ปริมาณงานจะมีความเหมาะสม ดังนั้น หากสามารถจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากรได้จะส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น..." โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านปริมาณงาน ได้แก่

1) การทำงานเป็นทีมหรือความร่วมมือกันในหน่วยงาน สามารถจัดการกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องดำเนินงานภายใต้ความเร่งด่วนหรือภารกิจเฉพาะหน้า หากมีการประสานงาน การร่วมมือกันทำงาน และการแบ่งหน้าที่อย่างเหมาะสมจะสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ นอกจากนี้ ทุกคนควรเข้าใจธรรมชาติของงานซึ่งต้องการความยืดหยุ่นและความรวดเร็ว โดยไม่มองว่างานลักษณะดังกล่าวเป็นภาระ แต่ควรเรียนรู้ ปรับตัว และยอมรับสถานการณ์ในการทำงาน เพื่อให้สามารถร่วมกันขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (1998, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยสุขภาวะ เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่ โดยปัจจัยกลุ่มนี้ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมใน

การทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญานุช จันทร์ไพฑูรย์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

2) การวางแผนงานและการจัดลำดับความสำคัญของงาน ในภาวะที่มีปริมาณงานจำนวนมาก การวางแผนงานล่วงหน้า เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้สามารถจัดการภารกิจได้ตรงตามเวลา โดยจัดทำปฏิทินงานหรือแผนกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถเตรียมการล่วงหน้า และบริหารเวลาได้และช่วยให้การจัดการภาระงานในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1916, อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557, หน้า 15) ที่กล่าวถึง การแบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ในประเด็นการวางแผน โดยต้องเตรียมการวางแผนการทำงานของงานไว้ล่วงหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริบดี อ่อนสง (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ คือ การดำเนินการตามแผนก่อนการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3) การกระจายงานอย่างเหมาะสมภายในกลุ่มงาน เป็นปัจจัยส่งเสริมการบริหารจัดการปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยไม่ทำให้เกิดภาวะงานกระจุกหรือความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 9) ที่กล่าวถึง โครงสร้างองค์การ (Strature) หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้ผู้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานในความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช ดีอินทร์ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านโครงสร้างองค์การ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจงานที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐศาสตร์ สายฟ้าแลบ (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติหน้าที่ ท้องถิ่นอำเภอ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ด้านเวลา

บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้ทันตามระยะเวลา แม้จะมีปริมาณงานจำนวนมากหรืองานเร่งด่วนเข้ามาพร้อมกัน โดยมีการบริหารเวลา คือ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนล่วงหน้า และการประสานงานภายในทีม ซึ่งทำให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและลดความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภาพ สุวรรณธาดา (2567) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง พบว่า ส่วนพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องที่ สำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีการกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน มีแผนการดำเนินงานในโครงการที่สำคัญ 5 โครงการ ประสิทธิภาพด้านเวลา มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นระบบ ทำให้งานสำเร็จตามกรอบระยะเวลา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาควฤทธิ์ (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสามารถ และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ โดยมีความสอดคล้องกับคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า "...สามารถดำเนินงานและส่งมอบงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการเวลา คือ พิจารณากำหนดการส่งมอบงานเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย..." และสอดคล้องกับคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า "...ทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการวางแผนการทำงาน เริ่มต้นจากการเตรียมการผ่านการประชุมหรือภายในทีมเพื่อแจ้งกำหนดการล่วงหน้าและจัดลำดับงานความเร่งด่วนของงานอย่างชัดเจน..." แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อค้นพบจากคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) สะท้อนมุมมองที่ไม่สอดคล้องกับระยะเวลา โดยกล่าวว่า "...ภาพรวมการทำงานในหนึ่งปีงบประมาณ สามารถส่งมอบงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดประมาณ 70% เท่านั้น เนื่องจากบางครั้งมีงานหลายชิ้นเข้ามาพร้อมกัน และมีความเร่งด่วนหรือมีความสำคัญกว่างานเดิมจึงต้องเลือกทำงานตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน..." โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเวลา ได้แก่

1) การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความสับสนในการรับงาน และช่วยให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและทีมงานยังช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน และทำให้สามารถส่งมอบผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญานุช จันทร์ไพฑูรย์ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ กำหนดทิศทางของนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องและมีกระบวนการในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) การวางแผนล่วงหน้า เป็นวิธีการบริหารงานที่ช่วยสามารถดำเนินงานได้ตรงตามระยะเวลา แม้จะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของภารกิจด่วนหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากฝ่ายบริหาร และแผนงานที่วางไว้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1916, อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557, หน้า 15) ที่กล่าวถึง การแบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ในประเด็นการวางแผน ต้องเตรียมการวางแผนการทำงานของงานไว้ล่วงหน้า

3) ความร่วมมือของทีมงาน งานในกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีลักษณะที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด ความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน ทั้งระดับผู้บริหารและทีมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สามารถดำเนินงานได้ทันตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (1998, อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วงศ์กันท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยสุขภาวะ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญานุช จันทร์ไพฑูรย์ (2567) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบกรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความเร็วในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์ และนำเสนอผลงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าของงานในแต่ละช่วงเวลา เช่น การส่งข้อมูลเอกสารประกอบการประชุมผ่านระบบออนไลน์แทนการใช้เอกสารแบบเดิมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 10) ที่กล่าวถึง ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การจัดระบบการทำงานมีความสำคัญ เช่น ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตามและประเมินผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลดระยะเวลาในการดำเนินงานเกี่ยวกับเอกสารและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน

ด้านค่าใช้จ่าย

บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงานมีแนวทางการบริหารทรัพยากรโดยการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน การบูรณาการงานร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วและลดค่าใช้จ่าย และการบริหารบุคลากรให้ตรงกับความสามารถในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ขณะเดียวกันการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและตรงเป้าหมาย ช่วยให้หน่วยงานใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับหลัก 4M (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 8-9) มาจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ร่วมกับทฤษฎีทางการบริหาร ประกอบด้วย Man หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด Money หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน งบประมาณขององค์กร Material หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ สิ่งของ อาคารสถานที่ และทรัพยากรอื่นๆ นอกเหนือจากบุคคลและเงิน และ Management/Method หมายถึง วิธีการบริหารรูปแบบการจัดการภายในองค์กรหน่วยงานนั้นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภาพ สุวรรณธาดา (2567) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง พบว่า ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในรอบงบประมาณที่ได้รับมีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบราชการ มีวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมกับงาน แต่งบประมาณที่ได้รับยังมีไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานอื่น ๆ เพิ่มเติมได้โดยมีความสอดคล้องกับคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า "...แนวทางการบริหารทรัพยากร เช่น 1) เรื่อง งบประมาณ ต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยการบูรณาการงานหลายด้านร่วมกัน หากมีงานที่สามารถดำเนินการร่วมกันได้ในเวลาเดียวกันเพื่อหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณ รวมถึงการลดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่ 2) เรื่อง บุคลากร โดยการบริหารจัดสรรกำลังคนอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าทางด้านกำลังคน และสามารถลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนได้ และ 3) เรื่อง เทคโนโลยีโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การประชุมออนไลน์ โดยแอปพลิเคชัน Zoom มาใช้ในการประชุม การติดตามงาน หรือการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งช่วยลดความจำเป็นในการเดินทางและเพิ่มความเร็วในการติดต่อสื่อสาร..." และสอดคล้องกับคำตอบผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า "...แนวทางการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนล่วงหน้าและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ได้แก่ 1) งบประมาณ การจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมรายไตรมาส 2) เวลา

การกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในแต่ละภารกิจเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ 3) บุคลากร มีการมอบหมายงานและการกระจายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และ 4) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการทำงาน เช่น ระบบฐานข้อมูลการติดตามประเมินผล ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และจัดเก็บเอกสารผ่าน Google Drive ...” โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านค่าใช้จ่าย ได้แก่

1) การวางแผนงานตามงบประมาณ โดยวางแผนงานที่ดีตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และการจัดลำดับความสำคัญของงาน ช่วยให้สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายไตรมาสที่ระบุเป้าหมาย ทรัพยากร และกรอบระยะเวลาชัดเจน ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสอดคล้องกับลักษณะของภารกิจ และยังสามารถปรับแผนได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1916, อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557, หน้า 15) ที่กล่าวถึง การแบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ในประเด็นการวางแผน โดยต้องเตรียมการวางแผน การทำงานของงานไว้ล่วงหน้า

2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดค่าใช้จ่าย บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการประหยัดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การประชุมออนไลน์ผ่าน Zoom การส่งเอกสารผ่านไลน์และอีเมล การใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ เช่น Google Drive หรือระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งช่วยลดต้นทุนด้านเอกสาร การเดินทาง และเพิ่มความคล่องตัวในการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 10) ที่กล่าวถึง ระบบการปฏิบัติงาน (System) การจัดระบบการทำงานมีความสำคัญ เช่น ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตามและประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุวัฒน์ ศรีพานิช (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลดต้นทุนและรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีนัยสำคัญ การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้พัฒนาระบบ ผู้บริหาร และผู้ใช้งาน โดยมุ่งเน้นในการจัดการเอกสาร การปรับปรุงระบบค้นหาและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง

3) การบริหารบุคลากร การมอบหมายงานให้ตรงตามทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นอีกแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม การแบ่งงานอย่างชัดเจน และการประสานความร่วมมือภายในกลุ่มงาน ยังช่วยลดความซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาด และประหยัดเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 10) ที่กล่าวถึง ทักษะ (Skill) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรประกอบด้วย 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัดหรือความเชี่ยวชาญพิเศษ นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศริต ขันดี (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4) การบูรณาการระหว่างกลุ่มงาน โดยการพิจารณางานที่มีลักษณะภารกิจใกล้เคียงกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรม ลดภาระงาน และลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น เช่น การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน หรือการใช้อุปกรณ์เดียวกันสำหรับงานหลายประเภท นอกจากนี้ การตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกจากกระบวนการทำงาน ยังช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้รวดเร็วขึ้น โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ Henri Fayol (1916, อ้างถึงในนิติพล ภูตะโชติ, 2557, หน้า 15) ที่กล่าวถึง การแบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ในประเด็นการจัดองค์กร ต้องมีการจัดเตรียมโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร หากเทียบกับการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- 2) ด้านเวลา งานที่มีลักษณะเร่งด่วนไม่สามารถวางแผนและดำเนินงานตามแผนงานหลักได้อย่างราบรื่น
- 3) ด้านข้อมูล ข้อจำกัดด้านข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน หรือขาดการบูรณาการระหว่างกลุ่มงาน ทำให้การวิเคราะห์หรือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีข้อผิดพลาด
- 4) อุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ที่ล้าสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร หรือซอฟต์แวร์ที่ไม่อัปเดต โดยเฉพาะงานที่ต้องพึ่งพาการสื่อสารและส่งข้อมูลอย่างรวดเร็ว
- 5) ด้านกระบวนการทำงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน และระบบงานที่ยังขาดความยืดหยุ่น
- 6) ด้านแรงจูงใจและระบบประเมินผล ยังไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและปริมาณงานของบุคลากรได้ ทำให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น อีกทั้งไม่มีระบบสร้างแรงจูงใจหรือกลไกที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็น

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

- 1) การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร ให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์
- 2) การจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดข้อจำกัดในการทำงาน
- 5) การปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- 1) ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงาน
- 2) ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการจัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงาน
- 3) ควรให้ความสำคัญกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรสนใจเข้ามาเรียนรู้ระบบการทำงานและสามารถรักษาศักยภาพที่มีคุณภาพไว้
- 4) ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับงานแต่ละประเภท
- 5) การหมุนเวียนงานภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 6) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาสนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- 7) การจัดประชุมหารือภายในกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมในระดับภาพรวมขององค์การ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2. ควรรายขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยครอบคลุมบุคลากรในระดับต่าง ๆ ภายในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมองจากทุกระดับของบุคลากร และสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท นาคฤทธิ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชมพูนุช ดีอินทร์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาคริต ขันดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรวัฒน์ ศรีพานิช. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการใช้งานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญาณัฐ จันทรไพฑูรย์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองคุ้มครองแรงงาน นอกกระบวน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรภาพ สุวรรณชาติ. (2567).) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลธวัช ผดุงเกียรติ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐศาสตร์ สายฟ้าแลบ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริินทร์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2568, จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- อริบดี อ่อนสง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ. บทความวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 12.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 13.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 4.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 4.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 10.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 13.