

# ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน\*

## Motivation Factors Affecting Work Effectiveness of Personnel

### in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour.

ภัทรพล ศรีสังข์<sup>1</sup>

Patarapon Srisang

6714830063@rumail.ru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลาง ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และประสิทธิผลในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ( $\beta = 0.267$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\beta = 0.240$ ) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจ; ประสิทธิผลในการทำงาน; สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**Keywords :** Motivation Factors; Work Effectiveness; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labour

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ในยุคที่โลกแห่งการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ความคาดหวังของประชาชน หรือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐซึ่งต้องเน้นทั้งประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในบริบทนี้ “ประสิทธิผลในการทำงาน” ของบุคลากรถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุพันธกิจอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่หน่วยงานทุกภาคส่วนต้องส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ โดยเน้นความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การบริหารบุคคลต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การมุ่งให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร (สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ, 2558, หน้า 50-59)

แรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สมพร สุทัศน์ีย์ (2551, หน้า 25) ได้อธิบายไว้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการ ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจจึงนับเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน สำหรับการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลนั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีแรงผลักดันและความสุขในการทำงาน รวมถึงมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ ทุกองค์กรจึงปรารถนาให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีจิตสำนึกความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ซึ่งสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจและอุทิศตนให้กับงานอย่างแท้จริงก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในมิติต่าง ๆ จะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในกำกับของกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่สำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลภารกิจด้านแรงงานในทุกมิติ ทั้งการคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน และการสร้างหลักประกันทางสังคม เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีความซับซ้อนและครอบคลุมหลายมิติ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีความมุ่งมั่นในการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก สภาพการทำงานที่มีความกดดัน รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและระบบการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาดังกล่าวอาจสะท้อนออกมาในรูปแบบของประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง การขาดขวัญกำลังใจ หรือแม้แต่การลาออกจากงาน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมทุ่มเทเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กรณีศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานอย่างไร การศึกษาครั้งนี้จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรโดยรวม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

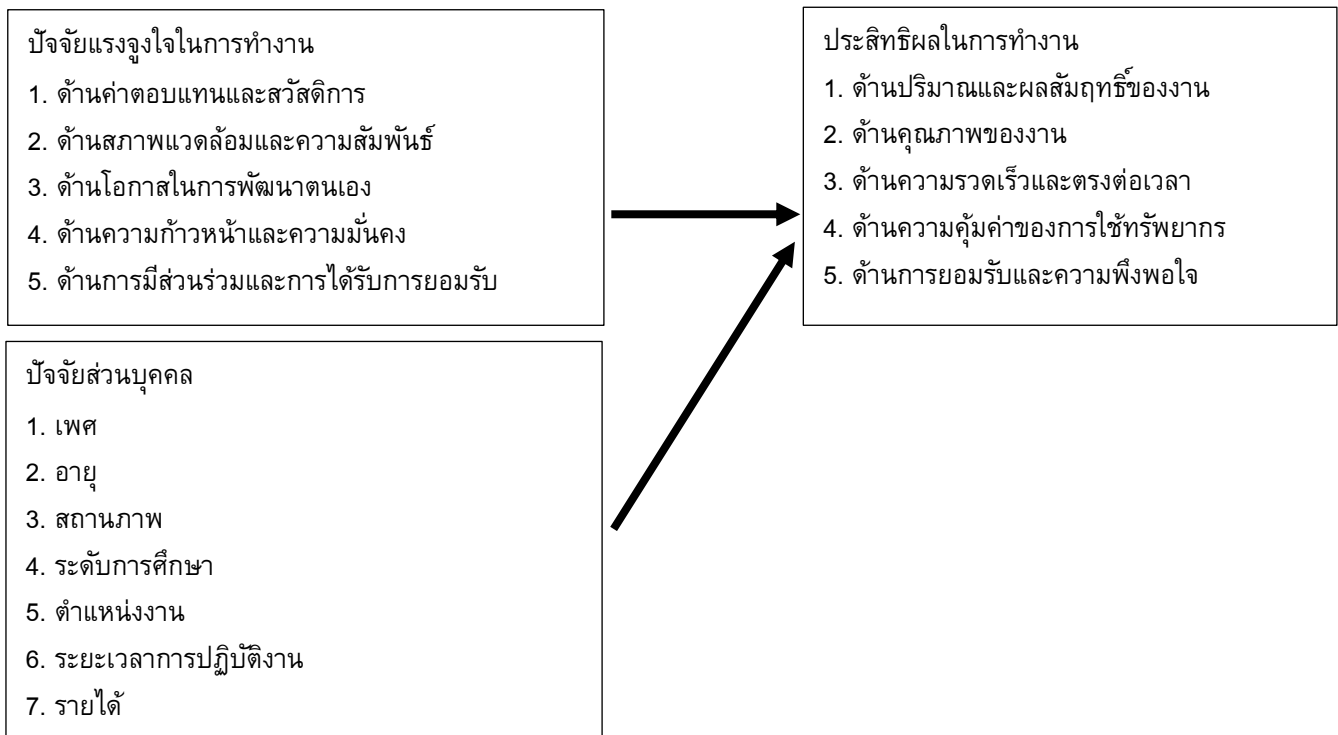
### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความและวารสารทางวิชาการ
2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามแบบปลายปิด

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลางทั้งสิ้นจำนวน 304 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ข้อมูล ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2567) โดยผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญการพิเศษ ทำให้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจริงมีจำนวน 277 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{ใช้สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 N = ขนาดของประชากร  
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) ร้อยละ 5 = 0.05  
 แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{277}{1+277(0.05)^2} \\ &= 163.66 \approx 165 \text{ หน่วย} \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 165 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นโดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการจากบัญชีรายชื่อของประชากร (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2568, หน้า 24)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้คำถามปลายปิด (Closed-ended Question) ซึ่งเป็นคำถามที่กำหนดตัวเลือกของคำตอบไว้แล้ว และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามที่กำหนด (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 39) ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และด้านการยอมรับและความพึงพอใจ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

เกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย คือ คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก, คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย, คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความชัดเจน และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับที่แก้ไขสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา จำนวน 165 คน ตามที่ได้คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การแจกและเก็บแบบสอบถามดำเนินการโดยผู้วิจัยเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความและวารสารทางวิชาการ ตลอดจนรายงานจากหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงข้อมูลที่สืบค้นจากระบบสารสนเทศต่าง ๆ ทั้งในท้องถิ่นและแหล่งข้อมูลออนไลน์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การทดสอบค่า Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ถ้าหากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน และนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยผลการวิจัยนำเสนอ 4 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	48	29.1
หญิง	117	70.9
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	26	15.8
31 - 40 ปี	64	38.8
41 - 50 ปี	57	34.5
51 - 60 ปี	18	10.9
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	85	51.5
สมรส	73	44.2
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	7	4.3
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.8
ปริญญาตรี	109	66.1
ปริญญาโท	53	32.1
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติงาน	31	18.8
ระดับชำนาญงาน	5	3.0
ระดับปฏิบัติการ	47	28.5
ระดับชำนาญการ	65	39.4
ระดับชำนาญการพิเศษ	17	10.3
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	53	32.1
5 - 10 ปี	47	28.5
11 - 15 ปี	31	18.8
มากกว่า 15 ปี	34	20.6

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 18,000 บาท	15	9.1
18,001 – 23,000 บาท	57	34.5
23,001 – 33,000 บาท	45	27.3
มากกว่า 33,000 บาทขึ้นไป	48	29.1
<b>รวม</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.9 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 สถานภาพส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 23,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.43	0.72	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์	3.77	0.69	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.64	0.76	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.69	0.72	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ	3.64	0.66	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.63</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.77$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.69$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับมาก และ ด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.43$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และด้านการยอมรับและความพึงพอใจ

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.15	0.55	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.45	มาก
ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา	4.00	0.59	มาก
ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	4.13	0.54	มาก
ด้านการยอมรับและความพึงพอใจ	3.99	0.47	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.05</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ( $\bar{X} = 4.13$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 4.00$ ) อยู่ในระดับมาก และ ด้านการยอมรับและความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 3.99$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	B	S.E.	Beta ( $\beta$ )	t	Sig.
(ค่าคงที่)	2.658	0.181	-	14.672	<0.001
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.145	0.067	0.240	2.178	0.031*
ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์	0.167	0.061	0.267	2.763	0.006*
ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	0.021	0.060	0.036	0.343	0.732
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	-0.018	0.077	-0.031	-0.239	0.811
ด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ	0.070	0.076	0.106	0.927	0.355

$R = 0.543$ ,  $R^2 = 0.295$ , Sig. = <0.001

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ร้อยละ 29.5 ( $R^2 = 0.295$ ) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2 :** บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

1. ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 (Sig. = 0.515) คือ เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 (Sig. = 0.058) คือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 (Sig. = 0.047) คือ สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกิน 0.05 (Sig. = 0.296) คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 (Sig. = 0.002) คือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 (Sig. = 0.001) คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าไม่เกิน 0.05 (Sig. = 0.001) คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ที่แบ่งปัจจัยเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งทั้งสองส่วนมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ ทิวาพร เบี้ยวทุ่งน้อย (2567) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลฎีกา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกัลยาณมิตร และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในส่วนของ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ที่อธิบายว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการสามประการของ McClelland ในด้าน ความต้องการมิตรภาพหรือความผูกพัน (Need for Affiliation) ที่มนุษย์ต้องการการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) ในขั้น ความต้องการความมั่นคง (Security Needs) ที่บุคคลต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและหลักประกันในชีวิต และสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ จันทร์ประไพ (2566) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอย่างมีนัยสำคัญ

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory) ที่อธิบายว่า บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเมื่อเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและความก้าวหน้า และสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ในขั้น ความต้องการประจักษ์ตนเอง (Self-actualization Needs) ที่บุคคลต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ถึงขีดสุด

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ในขั้น ความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) และ ทฤษฎีของ McClelland ด้าน ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ที่ต้องการมีอิทธิพลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับแนวคิด Good Governance หลักการมีส่วนร่วม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาทในการดำเนินงานขององค์กร

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้บุคลากรจะพอใจในระดับหนึ่ง แต่ยังมีความต้องการการตอบสนองที่มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Maslow ในชั้น ความต้องการทางกายพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) ที่ เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพ และ ทฤษฎีของ Herzberg ที่จัดให้เงินเดือนเป็นปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งหากไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การบริหารภาครัฐแนวใหม่ New Public Management (NPM) ที่เน้นการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และ Balanced Scorecard ที่ให้ความสำคัญกับการวัดผลรอบด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณและผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณและเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ของ McClelland ที่บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมุ่งมั่นทำงานให้ดีกว่ามาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรตระหนักถึงการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักความคุ้มค่าในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และแนวคิด NPM ที่เน้นประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

2.3 ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการส่งมอบงานตามกำหนดเวลา และการตอบสนองที่รวดเร็ว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการภาครัฐยุคใหม่

2.4 ด้านการยอมรับและความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผลงานของบุคลากรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Balanced Scorecard ในมุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ที่เน้นความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.5 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นไปตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพเป็นสำคัญ

3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ชี้ว่า ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรักษามาตรฐานการทำงานและป้องกันความไม่พึงพอใจ และสอดคล้องกับ จูดีพร จินาพันธ์ (2560) ที่พบว่า สภาพการทำงานและเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู

3.2 ความแตกต่างของประสิทธิผลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่สมรสแล้วมักมีการระมัดระวังความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่มากขึ้น ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อรักษาความมั่นคงในอาชีพและรายได้สำหรับดูแลครอบครัว ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและระมัดระวังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในระดับชำนาญการขึ้นไป และผู้ที่มีอายุงานมาก มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่ากลุ่มระดับปฏิบัติการและผู้ที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน จะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ และมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้สามารถบริหารจัดการงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 33,000 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในขั้นความต้องการทางกายภาพและความมั่นคง เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง ย่อมช่วยลดความวิตกกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัว ทำให้สามารถทุ่มเทสมาธิและศักยภาพให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ เน้นการรักษาจุดแข็ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลในการทำงาน ( $\beta = 0.267$ ) และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรธำรงรักษาจุดแข็งนี้ไว้ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด) ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เน้นการแก้ไขจุดวิกฤต จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลรองลงมา ( $\beta = 0.240$ ) แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด ซึ่งถือเป็นปัจจัยวิกฤตที่ต้องได้รับการแก้ไข แม้ว่าหน่วยงานจะมีข้อจำกัดด้านระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ แต่ผู้บริหารควรบริหารจัดการเชิงรุก โดยเน้นการใช้รางวัลที่มีใช้ตัวเงินมาทดแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในที่ประชุมหรือผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบด้วยระบบคุณธรรมที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความยุติธรรม และการจัดสวัสดิการเสริมที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ เช่น การจัดมุมพักผ่อน การจัดรถรับส่งฟรี หรือกิจกรรมนันทนาการ

3. การบริหารจัดการบุคลากรตามช่วงอายุงาน เน้นกลุ่มเสี่ยง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีระดับประสิทธิผลในการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากภาวะหมดไฟ หรือจุดอึดตัวในงาน ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ควรมีมาตรการดูแลกลุ่มเป้าหมายนี้เป็นพิเศษ เช่น การหมุนเวียนงาน เปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความท้าทายใหม่ ๆ ลดความจำเจในการทำงาน การมอบหมายงานพิเศษ มอบหมายโครงการสำคัญหรือบทบาทที่เลี้ยงเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรการวางแผนเส้นทางอาชีพ สื่อสารและทำความเข้าใจเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน เพื่อสร้างความหวังและเป้าหมายในการทำงานในระยะยาว

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง เน้นตรงจุด แม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ส่งผลทางสถิติ แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงและเป็นพื้นฐานสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ โดยผลการวิจัยพบว่าเรื่องงบประมาณหรือโอกาสในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุม หรือส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) และการสอนงานจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ประหยัดงบประมาณแต่ได้ผลสัมฤทธิ์สูง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่มกับกลุ่มบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาประสิทธิผลที่ลดลง และค้นหาปัจจัยแรงจูงใจที่ซ่อนเร้นที่แบบสอบถามอาจเข้าไม่ถึง

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หรือเปรียบเทียบกับกรมในกระทรวง เพื่อให้เห็นภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และนำผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานยุคดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อให้ครอบคลุมมิติการบริหารงานสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

จตุพร จินาพันธ์ และ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 28(2), 267–283.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ธนาภรณ์ จันทระไพ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ* [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. MPA Abstract. [https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566\\_1723543819\\_6514832056.pdf](https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2566_1723543819_6514832056.pdf)

- ทิวาพร เบี้ยวทุ่งน้อย. (2567). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก  
อำนาจการประจำศาลฎีกา* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].  
MPA Abstract. [https://www3.ru.ac.th/mpa-  
abstract/files/2567\\_1745210709\\_6614830068.pdf](https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2567_1745210709_6614830068.pdf)
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา, จิระวัฒน์ อนุวิชชานนท์, และ อรทัย เลิศวรรณวิทย์.  
(2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่ Marketing management* (ฉบับปรับปรุงใหม่).  
กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.
- สมเกียรติยศ วรเดช, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์, และ ดวงพร วัลย์ชัยวัฒน์.  
(2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข  
โรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(2), 262-272.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2568). *รายงานประจำปี 2567 Annual Report 2024*. ค้นเมื่อ 13  
กันยายน 2568, จาก [https://www.mol.go.th/wp-  
content/uploads/sites/2/2025/03/ReportforYear2567-OPS.pdf](https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2025/03/ReportforYear2567-OPS.pdf)