

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี
Performance Efficiency of the Personnel of the Ministry of Social
Development and Human Security, Pathum Thani Province.

แสงอรุณ มีคดิธรรม¹ ภิรดา ชัยรัตน์²
Saengarun Meekatitum, Pirada Chairatana

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี จำนวน 230 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; แรงจูงใจ; กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Received: 2023-03-14 Revised: 2023-03-27 Accepted: 2023-03-27

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: saengarun.m@ku.th

² สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. e-mail: fsocpdc@ku.ac.th

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the level of work efficiency 2) to compare the work efficiency of the personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province classified by personal factors. 3) to study the relationship between work motivation and work efficiency of the personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province. The sample use in the study were 230 personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province. Data was collection by questionnaires. Statistical tools were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson product-moment correlation coefficient. By setting statistical significance at the level of .05 The results of this study showed that the efficiency in the performance of personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province was a whole was at a high level. The hypothesis testing revealed that the Personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province with personal factors such as gender, age, education level, job title and average monthly income difference had not difference performance efficiency; While the motivation to work had a high level correlation with the work efficiency of the personnel of the Ministry of Social Development and Human Security, Pathum Thani Province at the statistical significance level of .05

Keywords: Performance Efficiency; Motivation; Ministry of Social Development and Human Security

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ ต่างให้ความสำคัญและมุ่งเน้นด้านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามภารกิจและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงานการสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงาน มีความถูกต้อง มีระบบ ระเบียบ แบบแผนในการทำงาน ทันต่อระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐาน (พัชรี พันแดงไทย, 2564) โดยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่หน่วยงานกำหนดเป้าหมายไว้ (ปัทิตตา จันทวงศ์, 2559) ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆ มาเป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ การที่

หน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรภายในหน่วยงานต้องมีความร่วมมือร่วมใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานการปฏิบัติงานที่ดี บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรได้(นวินดา กิตติศุภีรดา, 2563) ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ พลังที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงบวกในด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกละพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) แรงจูงใจ จึงนับเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสนใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กฤตภาคิน มิ่งโสภาและณกมล จันทรสม, 2564) ซึ่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม สร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาค ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของสถาบันครอบครัว ชุมชน การให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางทางสังคม ให้การคุ้มครองเด็ก การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนกลุ่มเปราะบางทางสังคม รวมไปถึงราชการอื่นตามที่มีกฎหมายได้กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงฯหรือส่วนราชการในสังกัด (พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 14 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558)

จากบทบาทหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มเป้าหมายภายใต้ภารกิจหน้าที่ของกระทรวง ฯ คือ ประชาชนกลุ่มที่มีความเปราะบางทางสังคม เช่น เด็กและเยาวชน คนพิการ คนไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายในการดำเนินงานของกระทรวง ฯ คือ การพัฒนาและการสร้างความเสมอภาคในสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นับเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของกระทรวง ฯ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพิจารณาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของกระทรวง ฯ มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี

2. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 540 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane's (เบญจพร เหล่าโนนศรี, 2563)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากร คือ บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 540 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane's (Yamane, 1976) คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม 2566 มีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อ

หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 ชุด ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2566 และตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 230 ชุด โดยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กำหนดระดับนัยยะสำคัญที่ .05 โดยใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน ภาพรวมของแต่ละด้าน และภาพรวมทั้งหมด จากนั้นนำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผลมาทำการวิเคราะห์โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา และอภิปรายสรุปผลการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้เพื่ออธิบายปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ลักษณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .90 - 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .70 - .90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .50 - .70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .30 - .50 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง .00 - .30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน (ร้อยละ 71.7) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 30) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 46.5) ระดับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 97 คน (ร้อยละ 42.2) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001-20,000 บาท จำนวน 99 คน (ร้อยละ 43)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n=230)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.60	มาก	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.71	มาก	3
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.69	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.78	มาก	7
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.51	0.92	ปานกลาง	9
6. ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน	3.63	0.78	ปานกลาง	8
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.68	มาก	6
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.21	0.60	มาก	2
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.82	มาก	5
10. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.20	0.98	ปานกลาง	10

ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.58	มาก
--------------	------	------	-----

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านค่าจ้างและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=230)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
ด้านปริมาณงาน	3.77	0.68	มาก	5
ด้านคุณภาพงาน	4.06	0.56	มาก	1
ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ	4.04	0.61	มาก	2
ด้านผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.99	0.61	มาก	3
ด้านความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร	3.99	0.63	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.55	มาก	

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	r	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วน				
บุคคลต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการ				
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน				
1.1 เพศ				✓
1.2 อายุ				✓
1.3 ระดับการศึกษา				✓
1.4 ตำแหน่งงาน				✓
1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				✓
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการ				
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ				
ในการปฏิบัติงาน				
2.1 ความสำเร็จในการทำงาน	.695	.000*	✓	
2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.628	.000*	✓	
2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ	.593	.000*	✓	
2.4 ความรับผิดชอบ	.566	.000*	✓	
2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.405	.000*	✓	
2.6 นโยบายและการบริหารหน่วยงาน	.464	.000*	✓	
2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.589	.000*	✓	
2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน	.610	.000*	✓	
หน่วยงาน				
2.9 ความมั่นคงในงาน	.503	.000*	✓	
2.10 ค่าจ้างและผลตอบแทน	.402	.000*	✓	
* มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05				

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากบุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการทำงานตามภารกิจของกระทรวงฯ ในรูปแบบที่เน้นการบูรณาการในการทำงานร่วมกันจากหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงและหน่วยงานภายนอก ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคประชาสังคม ส่งเสริมการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกันเป็นไปในแนวทางเดียวกัน บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานร่วมกัน รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การฝึกอบรมให้กับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามภารกิจกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในทุกด้านทั้งด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่สำเร็จทันการณ์ ด้านผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้ ด้านความประหยัด

ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการขับเคลื่อนงาน โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดทิศทางและขั้นตอนในการดำเนินงาน การถอดบทเรียนจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมไปถึงการติดตามผลการปฏิบัติงาน ในรายไตรมาส เพื่อปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดของกระทรวงฯ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปริมาณงาน ในประเด็นความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งปริมาณงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง โดยเฉพาะจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานหาก ไม่สอดคล้องกับปริมาณของงาน อาจส่งผลให้เกิด การปฏิบัติงานที่ล่าช้า ทำให้หน่วยงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของนวินดา กิตติสุภธีรดา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงฯ มีนโยบายเน้นหลักการทำงานเป็นทีม การขับเคลื่อนงานในรูปแบบบูรณาการความร่วมมือในการทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเท่าเทียมระหว่างเพศ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศ การเคารพความแตกต่างระหว่างเพศ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพและมีสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมตามตำแหน่ง และสมรรถนะของศตวรรษที่ 21 ตอบสนองต่อภารกิจและยุทธศาสตร์ เป้าหมายของกระทรวงฯ โดยมีการกำหนดมาตรฐานตามตำแหน่งงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีความชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึงหากบุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับพัฒนาภูมิ ภู่วฒวนวนิชย์ (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ อธิวิญญา เพ็ญญะ และไชยยา ยัมวิไล (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจังหวัดนครนายก ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวง ฯ เป็นหน่วยงานภาครัฐมีความมั่นคง โดยมีการวางแผนในการทำงาน เพื่อลดปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานในรายไตรมาส เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีนโยบายในการขับเคลื่อนงานที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานการให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวทางในการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ การระบุเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการทำงานที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันกระทรวง ฯ มีนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์ ภายใต้โครงการ OneHome ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนงานในรูปแบบบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ฯ ในแต่ละจังหวัด เพื่อให้การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางทางสังคม มีความครอบคลุม และการให้ความช่วยเหลือ มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องความเป็นธรรมของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์จึงควรมีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเป็นธรรม เน้นความโปร่งใส มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่มีมาตรฐาน รวมทั้งบุคลากรปฏิบัติงานมีโอกาสดูเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องความเหมาะสมกับโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงาน การอำนวยความสะดวก ความยืดหยุ่นต่อการทำงานของนโยบายและการบริหารหน่วยงาน ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรมีการพิจารณาปรับนโยบายและการบริหารหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน มีความยืดหยุ่นและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ นโยบายและการบริหารหน่วยงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน มีทิศทางในการดำเนินงานที่ตรงกัน

1.3 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องจำนวนเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมกับค่าครองชีพ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ สวัสดิการเงินกู้ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรมีการพิจารณาปรับค่าจ้างและผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพ ทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินกู้ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์สังคมในปัจจุบัน

1.4 ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรมีการพิจารณาจำนวนบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ แต่ละหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อไม่เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสำรวจจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน สำรวจตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณของงานในปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น การฝึกอบรมความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมจัดหาอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ

ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากับบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในหลากหลายด้านมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อได้ข้อมูลแบบเจาะลึก ละเอียดยิ่งขึ้น เป็นแนวทางสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 6 (3) : 175-183.
- กฤตภาคนิ มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ ปริทัศน์*. 23 (2) : 209-222.
- จริญญา เพ็ญญะ และ ไชยยา ยัมวิไล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจังหวัดนครนายก. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 8 (2) : 153-161.
- นวินดา กิตติสุขธีรดา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/389>
- เบญจพร เหล่าโนนศรี. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล
- พัฒนภูมิ ภู่วัฒนวิชัย. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*.
7 (9) : 15-32