

แรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>

MOTIVATION FOR PERFORMANCE OF  
CIVIL SERVANTS AND OFFICIALS STALING CHAN DISTRICT OFFICE BANGKOK.

ศิวกร มุขดาร์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน (3) เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่า t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า การได้รับยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงด้านตามลำดับ คือ ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงานสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (3) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานองค์การซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลด้านความก้าวหน้า สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพในการทำงาน

## **ABSTRACT**

This independent research has the objectives (1) To study the factors affecting the motivation on the performance of personnel. Taling Chan District Office (2) to study the supporting factors that result in motivation on the performance of personnel. Taling Chan District Office (3) to be used as a guideline for enhancing personnel motivation. Taling Chan District Office and is beneficial to the operation and administration of the organization. The samples used in this study were civil servants, permanent employees, personnel and temporary employees under the Taling Chan District Office. Bangkok, totaling 440 people. The tools used to collect data in this study were questionnaires, data analysis. by finding the mean percentage standard deviation analyze Differences in work efficiency of Taling Chan District Office Personnel. Bangkok classified by demographic characteristics. The t-test, F-test, and multiple regression analysis were used. Taling Chan District Office Bangkok as a whole is at a high level. (2) Supporting factors affecting the motivation of the performance of personnel Taling Chan District Office The overall picture is at a high level. When arranged in order of job security, wages, working conditions. relationship with colleagues rule Policy and Administration relationship with supervisors at a high level. (3) Guidelines for motivating personnel Taling Chan District Office and beneficial to the operation and administration of the organization. The results of the analysis found that There is a success aspect in a person's performance. progress Able to jointly forecast the operational efficiency of Taling Chan District Office personnel. Bangkok Statistically significant at the 0.05 level. and the independent variable or the predictor variable that can co-predict the dependent variable using Enter Multiple Regression Analysis. There are policy and administration aspects. working conditions and job security Able to jointly forecast the operational efficiency of Taling Chan District Office personnel. Bangkok Statistically significant at the 0.05 level.

Keyword : Motivation , Work Efficiency

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เขตคลังชั้น เป็น 1 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่รอบนอกทางตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยาซึ่งเรียกว่า "ฝั่งธนบุรี" ปัจจุบันจัดอยู่ในกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ สภาพโดยทั่วไปเป็นเขตอนุรักษ์ชนบทและเกษตรกรรมผสมผสานแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย แต่ปัจจุบัน พื้นที่เกษตรกรรมกำลังจะลดลงไปมากจากการสร้างพื้นที่อยู่อาศัย และการสร้างพื้นที่คมนาคมเป็นอย่างมาก

สำนักงานเขตคลังชั้นมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ในด้านงานการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษา ที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การพัฒนาการปฏิบัติราชการในพื้นที่เขตคลังชั้นเป็นไปตามแนวทางของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเอกภาพ คุ่มค่าและสมประโยชน์สนองตอบความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชน ส่งผลต่อความเจริญของกรุงเทพมหานคร ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเขตคลังชั้น นั้น ต้องมีการประสานงานและมีความสัมพันธ์ กับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ซึ่งในการปฏิบัติงานอาจพบปัญหามากมาย เช่น ขาดทักษะความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญในงานยังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขาดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาบันเกษตรกร ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของตนเอง นอกจากอิทธิพลที่มาจากที่มาภายในและภายนอกแล้ว ยังรวมถึง กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ขององค์การไม่ตรงกับรูปแบบการปฏิบัติงาน และภาระงานของภาครัฐที่เพิ่มขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันไปจนถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ในการทำงานลดลง มีอัตราการขาดงาน การลาออกจางานเพิ่มขึ้น และผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานลดลง ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน หากไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น อาจทำให้องค์การมีการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตคลังชั้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตคลังชั้นและเพื่อใช้เป็น แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสำนักงานเขตคลังชั้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานใน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชันและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานองค์การ

#### คำถามการวิจัย

1. บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชันหรือไม่

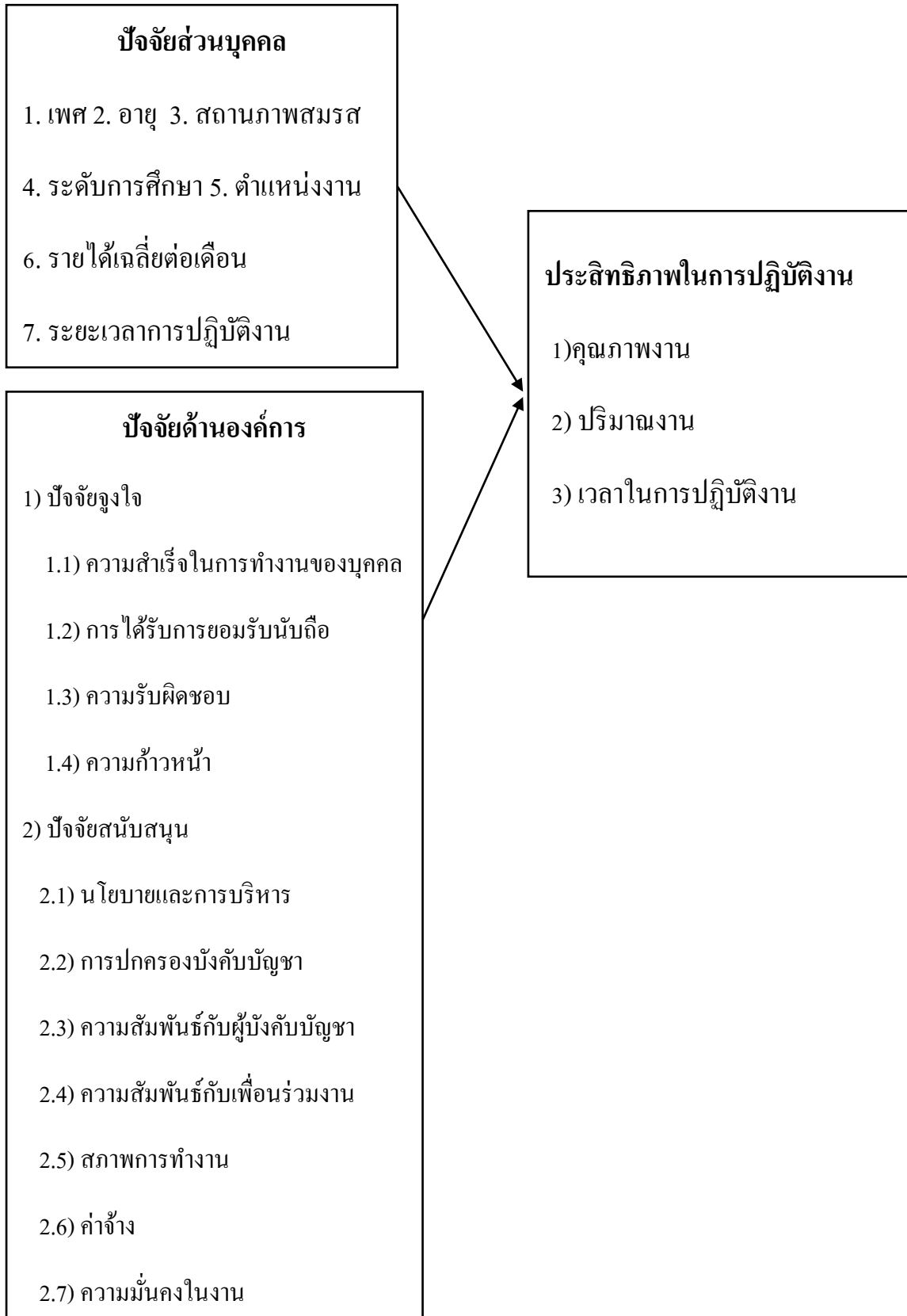
3. ปัจจัยค้ำจุน เป็นแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชันหรือไม่

#### แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎี ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีการจูงใจไปสู่ความสำเร็จ
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตตลิ่งชัน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรในสังกัดสำนักงานตลิ่งชัน (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 210 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 440 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยผ่านกระบวนการสร้างและมืองค์ประกอบ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หรือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบในการวิจัยครั้งนี้
- 2) ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ตัวแปร โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น ส่วน เพื่อแบ่งกลุ่มข้อคำถาม
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อคำถาม และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาฯ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.9686 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

องค์ประกอบของแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามตามกรอบวิจัยที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจิตใจ และ 2) ปัจจัยสนับสนุน ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale Questionnaires 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด

4 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก

3 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง

2 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อย

1 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับแรงงูใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตตลิ่งชัน(กรุงเทพมหานคร) มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล , 2546 : 37) ดังนี้

ระดับคะแนน 4.50 - 50.0 คะแนน หมายถึง มีแรงงูใจในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50 - 4.49 คะแนน หมายถึง มีแรงงูใจในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.50 - 3.49 คะแนน หมายถึง มีแรงงูใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50 - 2.49 คะแนน หมายถึง มีแรงงูใจในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.49 คะแนน หมายถึง มีแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงงูใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตตลิ่งชัน(กรุงเทพมหานคร) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale Questionnaires 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด

4 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก

3 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง

2 หมายความว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อย

1 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน (กรุงเทพมหานคร) มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล , 2546 : 37) ดังนี้

ระดับคะแนน 4.50 - 50.0 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50 - 4.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.50 - 3.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50 - 2.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.0 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 35.2 สถานภาพสมรสส่วนมากสมรสแล้ว ร้อยละ 47.1 ระดับการศึกษาส่วนมาก คือปริญญาตรี ขึ้นไป ร้อยละ 50.5 ตำแหน่งงานส่วนมากเป็น ข้าราชการ ร้อยละ 49.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 41.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตตลิ่งชัน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 22.9
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน จำนวนทั้งหมด 210 คน มีปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อเรียงอันดับ ปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ปัจจัยสนับสนุน คือ ความมั่นคงในงาน มี



- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 การปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 นโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน จำนวน 210 คน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อเรียงอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชันจาก มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อันดับที่ 2 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อันดับที่ 3 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
4. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตลิ่งชัน (กรุงเทพมหานคร) ที่แตกต่างกัน พบว่า ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.มากกว่า 0.05หมายความว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน(กรุงเทพมหานคร) ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ(ปัจจัยจูงใจ)กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis)ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 2 ตัว คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า โดยตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ประมาณ ร้อยละ 47.7(Adjust R Square = 0.477)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน(กรุงเทพมหานคร) ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ (ปัจจัยค้ำจุน)กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเข้าทั้งหมดเพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตามได้โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter Multiple Regression Analysis)ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 3 ตัว คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ประมาณ ร้อยละ 48.9(Adjust R Square = 0.489)

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ
- 2) ศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ การวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำ มากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ . (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

คันทร แสงศรีจันทร์.2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย . วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกอง พลาธิการ. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิรภัทร อเนกวิถิ (2557, หน้า 5). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาที่ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท." การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชัยญา ลีศัตร์พ่าย วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี อรพินทร์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 15(1), 95-111.

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา. 2546. แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ, 2560 หน้า 39 เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, (2557) เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา

นิพนธ์ พรหมจรรย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม. มหาสารคาม.

ปัทมาพร ท่อชู (2539) สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

กัญชาริรา สอนเคลือ. (2564) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินุชโร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2554). การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า, 9, 22-39.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. ( 2560 หน้า 69). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร = Human Relations : Human Behavior in Organizations. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลือชา ภักดีศรี (2551). เรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วชิรวัชร งามละม่อม, 2558 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html) [2566, 06,20].

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

วิภา จันทร์ห่อล่า. (2559). เรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จากัด จังหวัดชลบุรี, กรณีศึกษา : บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จากัด จังหวัดชลบุรี,(งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ศรีอนันต์ สีดางาม (2550). แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมพิศ สุขแสน (2556 : 27) สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic\\_work1.pdf](http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf) [2566, 06,22].

สมหญิง โพธิ์ด (2565) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์).เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์). สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์ ) อรรถมานะ. (2540).พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของ Maslow.(2545). เรื่อง พฤติกรรมองค์กร, ทฤษฎีและการประยุกต์.กรุงเทพมหานคร, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.

Barnes, S. J., & Pressey, A. D. (2012). Who needs real-life? Examining needs in virtual worlds. *Journal of Computer Information Systems*. 52(4), 40-48.

Herzberg. (1966). *Work and nature of man*. Cleveland: Word Publishing Company. Vroom, H.V. (1970). *Work and motivation*. (New York: Wiley and Sons Inc.).

Johnson, R. R. (2009). Using expectancy theory to explain officer security check activity. *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), 274-284.

Kris Piroj (2560,12) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เฮอริชเบิร์ต.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.

Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*. Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.

Roy, J. L., Bastounis, M., & Minibas-Poussand, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior & Personality*, 40(8), 1341-1356.