

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร¹

FACTORS AFFECTING WORKPLACE EFFECTIVENESS OF THE STAFFS
FOR CASE STUDY PERSONAL OFFICE DEPARTMENT OF DEPUTY BMA.

พงศธร แสงเงิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับของประสิทธิผลและปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีค่า $\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52 ทั้งยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยอนามัย, ประสิทธิผล, การปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were to Study the level of effectiveness and operational factors affecting the effectiveness of Personal office Department of Deputy BMA Which is a quantitative research. Data collected by using questionnaires the population used for the study was Personal office Department of Deputy BMA, total 213 people. The researcher used a sample from the entire population.

The results of the study showed that The level of effectiveness in the work of personnel. Personal office Department of Deputy BMA at the high level, the value = 4.08, S.D. = 0.52. It was also found that working motivation influenced the work efficiency of personnel. Personal office Department of Deputy BMA from hypothesis testing the statistical significance of simple regression analysis was used at 0.05 level. Including also found that Motivating factors and health factors influence the productivity of personnel. Personal office Department of Deputy BMA the statistical significance of Multi Regression Analysis was used at 0.05 level.

Keywords : Motivation, Motivation Factor, Health Factor, Effectiveness, Performance.

บทนำ

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีหน่วยงานภายในที่กำกับดูแลภารกิจในด้านต่างๆ มากมาย โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน 21 สำนัก หน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน 50 เขต หน่วยงานพาณิชย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 หน่วยงาน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ จำนวน 9 โรงพยาบาล หน่วยงานทั่วไป จำนวน 5 หน่วยงาน โดยสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานภายใต้ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมให้นักทรัพยากรบุคคลพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการ เทคนิคในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตระหนักและตั้งใจ มุ่งมั่น ท่วมเทในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์จากดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องตาม

แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานครและเป็นการสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานครตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 - 2565) ด้านที่ 7 การบริหารจัดการมหานคร มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบกับในปี พ.ศ. 2561 สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2561 และประกาศกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 100) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 135 ตอนพิเศษ 44 ง ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 โดยสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีข้าราชการและบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 213 คน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรได้ และสามารถนำมากำหนดนโยบายและการบริหาร รวมถึงสร้างกลยุทธ์นโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรต้องการต่อไป

คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อต้องการทราบระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

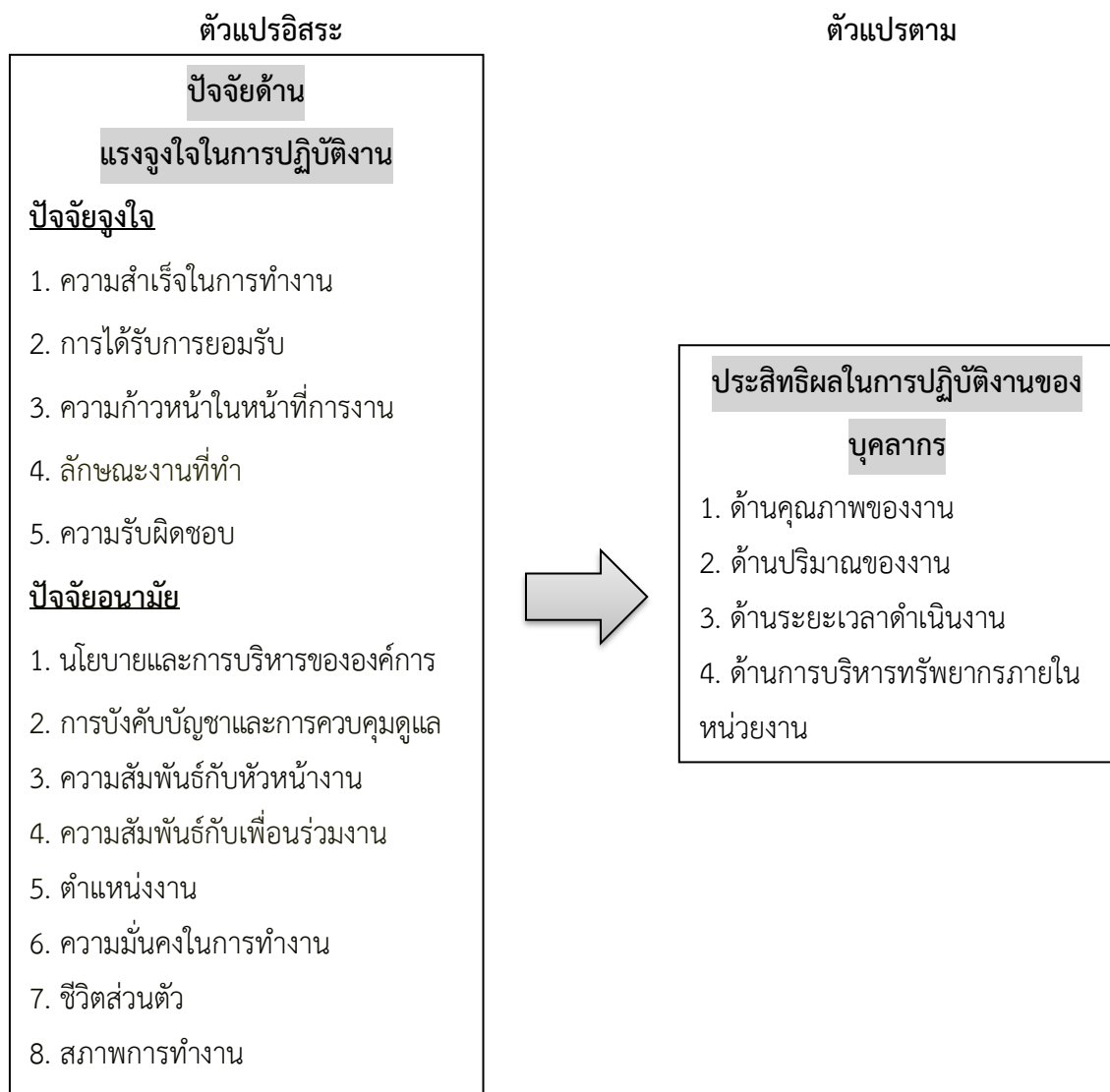
ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน Herzberg (1959) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความรับผิดชอบ (2) ปัจจัยอนามัย ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน โดยผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากสภาพของประชากรส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัย

ใช้ เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้การวิจัยได้มาซึ่งผลที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงตัดปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาออกจากการวิจัยในครั้งนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน Peterson และ Plowman ให้แนวคิดด้าน องค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรภายในหน่วยงาน

กรอบแนวความคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพในที่ทำงาน สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน (2) ปัจจัยอนามัย ประกอบไปนโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรภายในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทั้งโดยรวม และรายด้าน

2. สถิติเชิงอนุมาน

1) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธี Pearson เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multi collinearity) และทำการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความมีอิทธิพลต่อกันของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธี Pearson เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multi collinearity) และทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความมีอิทธิพลต่อกันของตัวแปร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.09 มีช่วงอายุส่วนใหญ่เป็น 31 – 40 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 มีสถานภาพในที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 มีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นสมรส มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่เป็นมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่เป็น 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.45

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนด้านอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 2 ข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด และอีก 2 ข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.27$)

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การประเมินเลื่อนตำแหน่งในองค์การของท่านเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$)

2.4 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.07$)

2.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{X} = 4.06$)

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.29$) และด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.11$) ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X} =$

4.03) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.84$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.84$) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

3.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.04$) และหน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ($\bar{X} = 4.04$)

3.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 2 ข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด และอีก 2 ข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.26$)

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและสามารถเข้าถึงได้ ($\bar{X} = 4.32$)

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 1 ข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด และอีก 3 ข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.23$)

3.5 ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.12$)

3.6 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{X} = 4.19$)

3.7 ด้านชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาทำการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$)

3.8 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรอบข้าง มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$)

3.9 ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.87$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.11$) ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

4.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเอาใจใส่และติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.14$)

4.2 ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนในการบริหารจัดการปริมาณงานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.17$)

4.3 ด้านระยะเวลาดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถอุทิศเวลาส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.15$)

4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.15$)

5. การตอบคำถามการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

6. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

6.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม การทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีค่า ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) นั่นคือยอมรับสมมติฐาน

6.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจ มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 และตัวแปรอิสระด้านปัจจัยอนามัย มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 นั่นคือ **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)** แสดงว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 และปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” การศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็ว การปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ทับพรม และ เสนีย์ พวงยาณี (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน

ความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ปัจจัยจุดจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านปัจจัยจูงใจ อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีตำแหน่งที่หลากหลาย และไม่ใช่ตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักในหน่วยงาน อาจทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมิน หรือความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น การให้คำชมเชยแก่บุคลากร เป็นต้น หรืออาจมีการอบรมทักษะในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น และรวมไปถึงการปลูกฝังความคิดให้แก่บุคลากรว่าทุกตำแหน่งล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ

2. ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว มีค่า ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.89) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านปัจจัยอนามัย อาจเนื่องมาจากกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ทำให้ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ บุคลากรของกรุงเทพมหานครมักมีบทบาทในทุกกิจกรรมและรวมถึงมีการจัดเวรอ็คคิภัยในการให้บุคลากรมีการพักผ่อนที่หน่วยงาน ทำให้มีผลกระทบกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรบ้างเป็นบางส่วนในเรื่องของเวลาการทำงานและวันหยุดราชการ ทำให้บุคลากรเกิดความคิดที่ว่าการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจแก้ปัญหาโดยหน่วยงานอาจมีการจัดตารางรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างชัดเจนและเป็นธรรม อาจมีการสับเปลี่ยนกันหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ให้บุคลากรได้รับผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากเกินไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ได้รายละเอียดและผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีรายละเอียดไม่เพียงพอ จึงควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3. ในอนาคตควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละสถานการณการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะมีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

บรรณานุกรม

กิตติ ยัคคานนท์. (2532). *นักบริหารทันสมัย*.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันไซน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิติมา ปรีดีลภ. (2529). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*.

กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.

จรี วรรณาเจริญกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.

(พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

ชลिया ดำเนินพิทักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมาเร็ง ส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ฐนิตา ปัตตानी. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย.

ถวิล เกื้อกลางค์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*.

นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร : เนติพงษ์การพิมพ์.

เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ*

ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุภัณฑ์บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.

- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *ปัจจัยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*.
ชลบุรี : มนตรี.
- ภุมรินทร์ ทิวขศรี. (2552). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์
แคมเบล เมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
วิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มลฤดี ทับปรหม และ เสนีย์ พวงยาณี. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ภูมิ.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัฆวาท สุวรรณเรือง. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไป
ปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรม
หาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยา ด้านอำรุงกุล. (2546). *การบริหาร*.
กรุงเทพมหานคร : เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*.
กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*.
กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรภาพพัฒนา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2562). *ความสำคัญของแรงจูงใจ*.
ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/>.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)*.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

- สมุทรา ขำนาถ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564*.
ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/pdd>.
- สัมมา ธนินธ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- อรุณ รักธรรม. (2525). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2556). *ค่านิยมของการบริหารงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (น.120)*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York : Harcourt, Brace and World.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). *Behavior in organizations. (6thed.)*. Upper Saddle
River, NJ :Prentice Hall.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Orgionizations : Behavior structure and Processes*.
(4th ed.), Austin, TX : Business Publications.
- Gibson, et al., (1979). *Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas*.
Texas : Business Publication, Inc.
- Herzberg, F. Federick; Mausner. Bernard; and Synderman. (1959). *Block the Motivation to
Work*. New York: John Willey.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston : Houghton
Mifflin.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). *Educational administrations : theory research and*

- Practice*. (4th ed.) New York : McGraw, Hill Book Company.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior, Managing people and Organization*. 5th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbin, Stephen P. and Coulter, Mary (2005). *Management*. 8th ed Prentice Hall
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, California : Goodyear.