

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ของสำนักการระบายน้ำ
กรุงเทพมหานคร¹

INCENTIVES THAT AFFECT EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF BANGKOK
DEPARTMENT OF DRAINAGE AND SEWERAGE.

นายเจษฎา ผิวผ่อง²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเลขานุการ และสำนักงานพัฒนาระบบ สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.706 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 70.60 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการการมอบหมายงานให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจบ้างในเนื้องานที่ปฏิบัติเป็นประจำ มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสบายใจไม่กดดัน ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานที่หน่วยงานคาดหวัง ส่วนของบุคลากรด้านอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภาคสนาม ในสังกัดต่าง ๆ ของสำนักการระบายน้ำ เพื่อให้ทราบปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรในด้านอื่น ๆ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ของสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปและควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ หรือ ทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความคาดหวัง ปัจจัยความพึงพอใจ เป็นต้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

This study aims to know the level of effectiveness of employees' performance. To study operational factors that affect the effectiveness of employees' operations. Bangkok Department of Drainage and Sewerage The samples used in the study were permanent employees under the Office of the Secretary and the System Development Agency, Department of Drainage and Sewerage., Bangkok Metropolitan Administration. This research used questionnaires as a tool to collect data in data analysis using computer-ready programs. Includes percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation relative value. Pearson's Correlation Coefficient uses multiple regression analysis with a statistical significance of 0.05.

The results showed a correlation between motivational factors and employee productivity. The Department of Drainage and Sewerage. of Bangkok has an R2 prediction efficiency of 0.706, indicating that independent variables can forecast 70.60% of performance. There are independent variables that affect the variable accordingly, namely the effectiveness of the employee's performance. Bangkok Department of Drainage and Sewerage. is statistically significant at 0.05 in 3 areas: social acceptance, operational characteristics, and responsibility for the scope of work.

Recommendations from this study have shown that operational motivating factors have placed a focus on accountability in the scope of work. Therefore, the researchers have recommendations, should focus on the assignment clearly, not redundantly, and give the workers the freedom to make some decisions in the routine work. This affects the effectiveness of the work expected by the agency, such as employees working in the field. In order to know other factors to bring problems and obstacles of personnel in other areas to improve, correct, integrate in the development of operational efficiency further and should adopt a conceptual framework in other areas or study other factors such as expectation factors. Satisfaction factors, etc.

Keywords : Motivation, Effectiveness

บทนำ

จากการศึกษาข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผู้วิจัยพบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจากบุคลากร สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ยังไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานคาดหวัง ประกอบกับในขณะนี้สำนักการระบายน้ำ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่อย่างใด เพื่อให้ลูกจ้างมีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อหน่วยงานและเพื่อเป็นการรักษาลูกจ้างที่ดีและเก่งให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจถึงความต้องการของลูกจ้างได้ และสามารถนำมากำหนดนโยบายและการบริหาร รวมถึงสร้างกลยุทธ์นโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ลูกจ้างต้องการต่อไป

คำถามการวิจัย

แรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อต้องการทราบระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effectiveness)

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารขององค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน และมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

(มัทฉะ สุวรรณเรือง, 2536, หน้า 8-12) การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมาย (the goal-attainment approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Georgopoulos and Tannenbaum (อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536, หน้า 8-9)

เห็นว่า องค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยการใช้เครื่องมือที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์การ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่ว ๆ ไปคือ ผลผลิต (output) ที่สามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคงและการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร ทั้งมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ โดยมีตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ

Caplow (1964, P.21) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในระยะยาว 2. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์การ 3. ความเต็มใจของคนในองค์การในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป 4. การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001, P.45) กล่าวถึง การจัดการที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

Peterson และ Plowman (1953 อ้างใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้ประโยชน์ค้ำค่าและได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายโดยที่ผลการดำเนินงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็วและก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์การ

2. ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์การคาดหวังไว้โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) เป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ควรน้อยที่สุดในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ในทั้งนี้ในการปฏิบัติ องค์การจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

1) ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (1970 อ้างใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558; 39-40) กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2) ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (E R G Theory)

ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (E R G Theory) (ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558: 40-41) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่ โดยเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่มีการคำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการว่าสิ่งไหนเกิดก่อนสิ่งไหนเกิดหลัง หรืออาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือแอลเดอร์เฟอร์เชื่อว่า แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอาจเกิดจากความต้องการรวมกันหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนา โดยเฟรเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขต จากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน
2. ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
4. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
5. ด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

ปัจจัยประสิทธิผล

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณของงาน
3. ด้านระยะเวลาดำเนินงาน
4. ด้านค่าใช้จ่าย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อนำมาวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

แนวทางการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาผลงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ และเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตอบคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับอภิปลายผลแบบสอบถามเป็นแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในส่วนของประสิทธิผลประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างประจำสำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google.Doc) โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 23 เมษายน 2564 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในเรื่องที่ใกล้เคียงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การนำข้อมูลตัวแปรมาแปลงรหัส (Coding) เพื่อกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สังกัดสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สังกัดสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.สถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลที่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีหรือไม่ มากหรือน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันดับ และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของลูกจ้าง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สังกัดสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สังกัดสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บแบบสอบถามจากลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเลขานุการ และสำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา หากพบว่า มีค่าเกิน .90 ซึ่งไคลน์ (Kline, 2016) ได้กล่าวว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า .90 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ได้ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ เนื่องจากตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.90 นั่นคือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multi collinearity ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

ตารางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยจูงใจ	Std.	SC					
	b	Error	Beta	t	Sig.	CST	VIF
ค่าคงที่	1.197	0.415		2.886	0.007		
- ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน (X ₁)	0.009	0.079	0.014	0.108	0.915	0.511	1.958
- ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม (X ₂)	0.185	0.088	0.287	2.097	0.044	0.462	2.165
- ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X ₃)	-0.097	0.120	0.118	-0.807	0.425	0.402	2.488
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.262	0.101	0.369	2.587	0.014	0.425	2.355
- ด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน (X ₅)	0.364	0.070	0.546	5.181	0.000	0.780	1.282

R = 0.840, R² = 0.706, See = 0.18117, Durbin-Watson = 1.640

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติ	ผลการทดสอบ
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน	MRA	ไม่สอดคล้อง
ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม	MRA	สอดคล้อง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	MRA	ไม่สอดคล้อง
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	MRA	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน	MRA	สอดคล้อง

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ในส่วนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่

(Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการ

ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 47.50 สถานภาพโสด อยู่ที่ร้อยละ 55.00 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6)/เทียบเท่า (ปวช.) ร้อยละ 60.00 ระยะเวลาการทำงานมาอยู่ในระยะเวลา 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี เท่ากัน ร้อยละ 37.50 ทั้ง 2 กลุ่ม และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 32.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน ข้อที่อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.706 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 70.60 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

การอภิปรายผล

คำถามการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ว่าปัจจัยในเรื่องของแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ซึ่งทำให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานครโดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน

ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรีกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นถ้าสิ่งเหล่านี้มีมาก จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการปฏิบัติงานได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีอิสระในการตัดสินใจจากงานที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากการที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ หรือแม้กระทั่งให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้โดยตนเอง จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาด้วย

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การต่อไปได้

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร สามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ยอมรับสมมติฐานว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวกแสดงว่า ถ้าสำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยจูงใจ ยิ่งมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร และเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.706 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 70.60 และพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ที่กล่าวมามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สรุปแต่ละด้านโดยเรียงจากค่ามากที่สุด ได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในขอบเขตของงาน ($B = 0.364$, $Sig. = 0.000$) มีค่ามากที่สุด เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน คือ ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หรือภาระกิจงาน ถ้ามีความชัดเจน และไม่มีความซับซ้อน จะส่งผลต่อการรับผิดชอบในเนื้องานนั้นๆ เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($B = -0.262$, $Sig. = 0.014$) มีค่ารองลงมาเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร เนื่องจาก บุคลากรในองค์การได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถมีอิสระในการตัดสินใจจากงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามด้วยเช่นกัน

ด้านการได้รับความยอมรับจากสังคม ($B = 0.185$, $Sig. = 0.044$) มีค่าอันดับสุดท้าย เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันเช่นกัน คือ ถ้าการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ

การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงานมีมาก ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานควรมีนโยบายจัดทำแผน ความก้าวหน้าทางสายงานและประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลแก่บุคลากรทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต ตลอดจนชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานคาดหวัง

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษานำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรของสำนักงาน ระบายน้ำ ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงาน ระบายน้ำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและมีประสิทธิผลตามที่หน่วยงานคาดหวัง

2.2 องค์กรควรมีการศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดขวัญกำลังใจ ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร/เชิงปฏิบัติ

3.1 ผู้บังคับบัญชาต้องมีการกำชับดูแลลูกจ้างให้ทำความเข้าใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะสามารถบรรลุปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.2 หมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงสถานที่ในการทำงาน และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับการใช้งาน

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาข้อมูลจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานซึ่งส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานด้านเอกสารและธุรการแต่สำนักงานการระบายนํ้ายังมีบุคลากรปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภาคสนาม ดังนั้น จึงควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

4.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สวัสดิการ เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลไปปรับใช้และพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร. แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564.

ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564, จาก <https://dds.bangkok.go.th/>

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2562). ความสำคัญของแรงจูงใจ.

ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/>.

ณองก์ แสงแก้ว. “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ตามหลักธรรมาภิบาล” มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ” 2550

วรรณภา ขอมดุง. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร” 2551

จันจิรา โส๊ะประจัน. “ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)”มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2553

ชานนท์ อภิชัยณรงค์. “ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:

ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา” คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก 2556

ลีลาวรรณ รัตนวิภา.”(ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอิร์ธไลน์

จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท เอิร์ธไลน์ จำกัด” คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหาร

ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2560

Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York: Harpers and Row.

Herzberg, F. Federick; Mausner. Bernard; and Synderman. (1959). **Block the Motivation to**

Work. New York: John Willey

Caplow, T. (1964). Principles of Organization. New York : Harcourt, Brace and World.

Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001). Organizational Behavior, Managing people

and Organization. 5th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.

Steers, R. M. (1977). Organization Effectiveness : A Behavioral View. Santa Monica,

California : Goodyear.

Hinkle, D.E. (1998). Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston : Houghton Mifflin.