

แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**MOTIVATIONAL, WORKING ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES  
AT ONE DISTRICT OF BANGKOK**

ศศิมาภรณ์ เสียงล้ำ

นักศึกษาคณะศึกษาด้านบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
Sasimaporn Seanglam

Student in Master of Business Administration for Excellence, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng  
University

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร 2)ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของบุคลากร 4) ศึกษาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 5)เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล 6)ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพ มหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ T-Test, One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ด้านพบว่า แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในเพื่อความเป็นอำนาจและแรงจูงใจเพื่อความสำเร้จ ตามลำดับ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ด้านพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านแบบแผนความคิดค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การคิดอย่าง มีระบบ ความรอบรู้แห่งตน วิสัยทัศน์ร่วมและ การเรียนรู้ของทีม 4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย

4.350 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5) บุคลากรที่มี อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 6) แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## **ABSTRACT**

The research aims to 1) Explore the motivation of employees in an office in one district in Bangkok. 2) Examine the work environment of employees in the same office. 3) Investigate the organizational culture of the office based on employees' perceptions. 4) Study the efficiency and work performance of personnel in the office. 5) Compare the work performance of personnel in the office based on individual factors. 6) Analyze the impact of motivation, work environment, and organizational culture on the work efficiency of personnel in the office.

The sample group consists of 263 employees in the office. Statistical analyses, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics such as T-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression, were employed for data analysis.

The findings reveal that 1) Overall, motivation is high, with the highest motivation found in the aspect of relationship-oriented motivation, followed by power-oriented and success-oriented motivations. 2) The physical work environment has the highest mean, followed by the social and psychological work environments. 3) The organizational culture is perceived as positive, with the highest mean in the aspect of visionary thinking and the lowest in team learning. 4) The overall work performance of personnel is rated as high. 5) There is no significant difference in work performance based on demographic factors such as age, gender, education level, income, and tenure. 6) Analyze the impact of motivation, work environment, and organizational culture on the work efficiency of personnel in an office in one district of Bangkok

**Keywords:** Motivation, work environment, organizational culture, work efficiency

## บทนำ

ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็วประเทศหนึ่งในแถบเอเชีย ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การเมือง สังคม และ วัฒนธรรม โดยเฉพาะสำคัญคือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจไทยในช่วงปีที่ผ่านมา การบริหารทรัพยากร มนุษย์ซึ่งนับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด การที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพสร้างความสำคัญให้แก่องค์กร ซึ่งถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็จะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา ส่งผลถึงความล้มเหลว ในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวและการที่องค์กรใด จะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างไร มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

สำนักงานเขตเป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่ดูแลแต่ละเขตการปกครอง ซึ่งดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต และสำนักงานเขตก็มีหน้าที่ดูแลเรื่องราวดังกล่าว ที่อยู่แวดล้อมและมีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของคนในพื้นที่ตลอดเวลา ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต ได้แบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ประกอบด้วย ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายศึกษา ฝ่าย สิ่งแวดล้อม ฝ่ายโยธา และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (สำนักงานเขตคันนายาว, 2558) เป้าหมายเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น วัดได้จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตแห่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจ โดยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรก็มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตคันนายาว เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานก็ส่งผลด้านบวก ต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ ปลุกฝังความซื่อสัตย์ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลาย ๆ แห่ง ได้รับผลกระทบและมีปัญหาในเรื่อง “คนหรือบุคลากร ” ดังนั้น ในองค์กรใหญ่ ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูง ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจัดสวัสดิการไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่ง เป้าหมายสูงสุดก็คือ การทำให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามบทบาทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

ดังนั้น ประสิทธิภาพของบุคลากรจึงมีความสำคัญซึ่งส่งผล ต่อการดำเนินงานขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า และปัจจัยภายในองค์กร

ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหารและวัฒนธรรมในองค์กรอันจะนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จและการก้าวไปข้างหน้าขององค์กรในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของบุคลากร
4. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
5. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

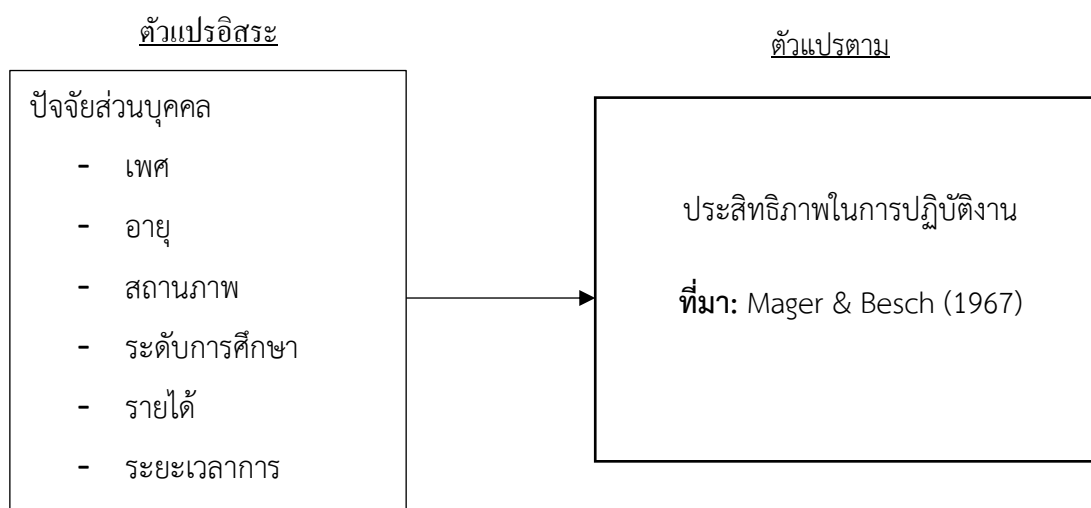
6. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขต แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวคิดที่ 1.



## กรอบแนวคิดที่ 2

### ตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจในการทำงาน ที่มา: David McClelland (1960)

แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ

แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์

แรงจูงใจเพื่อความเป็น

### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมทาง

สภาพแวดล้อมด้านสังคม

สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

วัฒนธรรมองค์กร ที่มา: Peter Senge (1990)

ความรอบรู้แห่งตน

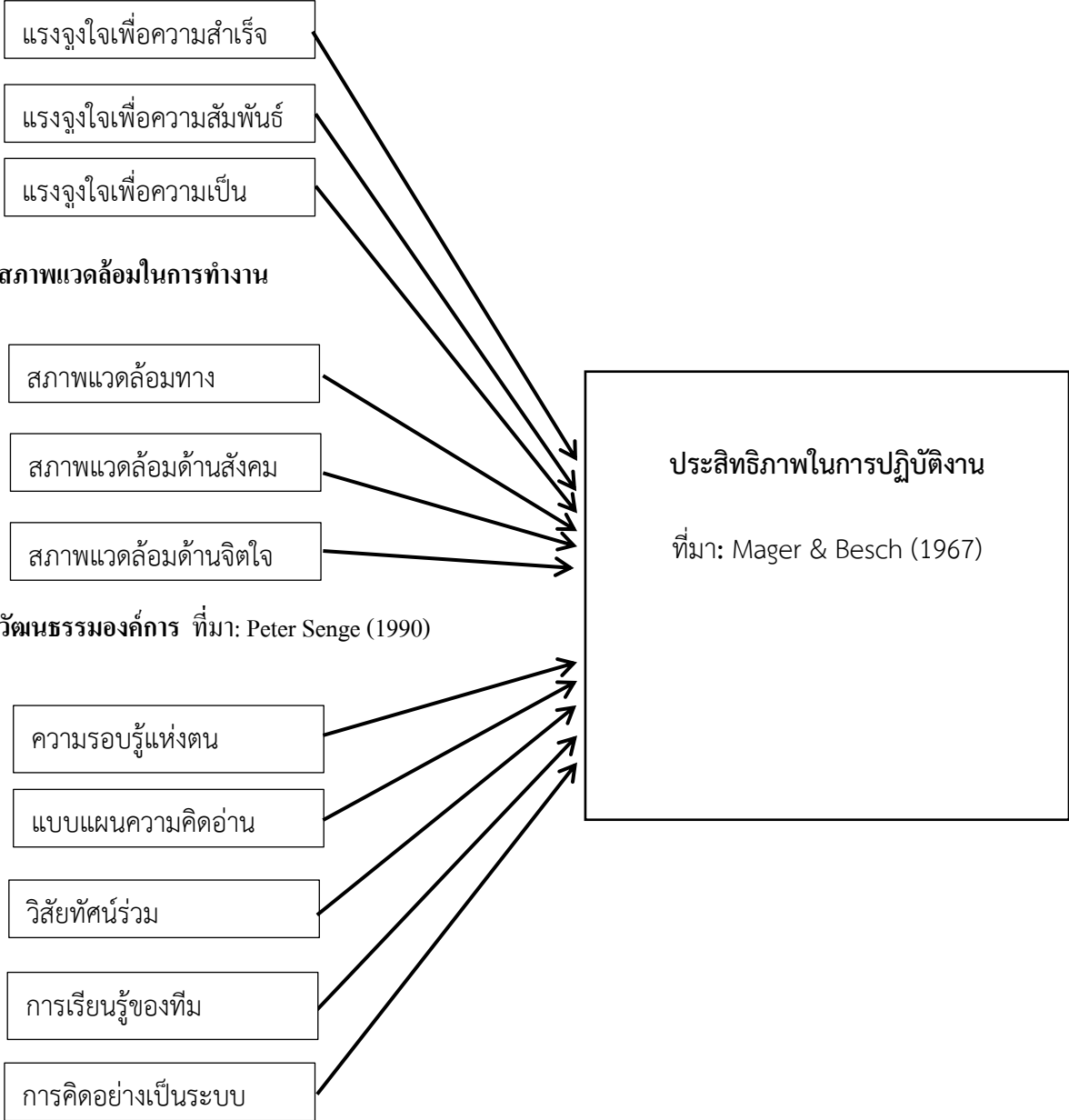
แบบแผนความคิดอ่าน

วิสัยทัศน์ร่วม

การเรียนรู้ของทีม

การคิดอย่างเป็นระบบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ที่มา: Mager & Besch (1967)



## วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 250 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane (1973) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 13 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 263 คน ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ 2) เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จำนวน 8 ข้อ 3) แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมในองค์กร จำนวน 11 ข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนความเห็นตามแบบ Rating scale 5 ระดับ และผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อีกทั้งยังนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มที่ลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยพบว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามฉบับนี้อยู่ที่ .868

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของบุคลากรในสำนักงานเขตฯ อายุ 29 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ อายุ 40 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.9 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.5 การศึกษาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือรายได้ 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 36

## 2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

| ด้านแรงจูงใจในการทำงาน           | ระดับความคิดเห็น (n = 263) |             |                  |
|----------------------------------|----------------------------|-------------|------------------|
|                                  | Mean                       | S.D.        | ระดับ            |
| แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ          | 4.361                      | .385        | มากที่สุด        |
| แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์        | 4.336                      | .457        | มากที่สุด        |
| แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ       | 4.322                      | .409        | มากที่สุด        |
| <b>รวมด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b> | <b>4.340</b>               | <b>.360</b> | <b>มากที่สุด</b> |

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 4.340 จัดได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | ระดับความคิดเห็น (n = 263) |             |                  |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------|------------------|
|                                     | Mean                       | S.D.        | ระดับ            |
| สภาพแวดล้อมทางกายภาพ                | 4.209                      | .516        | มาก              |
| สภาพแวดล้อมด้านสังคม                | 4.300                      | .470        | มากที่สุด        |
| สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ                | 4.268                      | .462        | มากที่สุด        |
| <b>รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> | <b>4.259</b>               | <b>.414</b> | <b>มากที่สุด</b> |

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 4.259 จัดได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม และ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมาก

4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

| ด้านวัฒนธรรมองค์กร           | ระดับความคิดเห็น (n = 263) |             |                  |
|------------------------------|----------------------------|-------------|------------------|
|                              | Mean                       | S.D.        | ระดับ            |
| ความรอบรู้แห่งตน             | 4.304                      | .469        | มากที่สุด        |
| แบบแผนความคิด                | 4.243                      | .486        | มากที่สุด        |
| วิสัยทัศน์ร่วม               | 4.249                      | .466        | มากที่สุด        |
| การเรียนรู้ของทีม            | 4.274                      | .395        | มากที่สุด        |
| การคิดอย่างเป็นระบบ          | 4.276                      | .472        | มากที่สุด        |
| <b>รวมด้านวัฒนธรรมองค์กร</b> | <b>4.269</b>               | <b>.374</b> | <b>มากที่สุด</b> |

องค์กร ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.269 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

| ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  | ระดับความคิดเห็น (n = 263) |             |                  |
|---|----------------------------|-------------|------------------|
|   | Mean                       | S.D.        | ระดับ            |
| ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง   | 4.35                       | .539        | มากที่สุด        |
| ท่านสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้   | 4.39                       | .504        | มากที่สุด        |
| ท่านมักใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม | 4.32                       | .521        | มากที่สุด        |
| ท่านมีความละเอียด รอบคอบ ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด                | 4.33                       | .532        | มากที่สุด        |
| ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่องค์กรพัฒนาได้เป็นอย่างดี                               | 4.35                       | .502        | มากที่สุด        |
| <b>รวมด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>  | <b>4.350</b>               | <b>.381</b> | <b>มากที่สุด</b> |

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.350 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านด้านการคิดอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด



6. แสดงการวิเคราะห์การทดสอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |         | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------|----------------------------|---------|--------------------|
|                         | สถิติ                      | P-value |                    |
| เพศ                     | t = .544                   | .587    | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| อายุ                    | F = 1.790                  | .150    | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สถานภาพสมรส             | F = 5.794                  | .003    | ยอมรับสมมติฐาน     |
| ระดับการศึกษา           | F = 1.225                  | .295    | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| รายได้                  | F = 1.767                  | .154    | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | F = 1.452.                 | .217    | ปฏิเสธสมมติฐาน     |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ แรงจูงใจเพื่อความ เป็นอำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (n = 263)

| ตัวแปร | M1   | M2   | M3   | En1  | En2  | En3  | CC1  | CC2  | CC3  | CC4  | CC5  | OE   |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| M1     | 1    | .640 | .591 | .377 | .476 | .381 | .393 | .359 | .440 | .540 | .492 | .452 |
| M2     | .640 | 1    | .611 | .453 | .476 | .422 | .388 | .433 | .445 | .492 | .452 | .417 |
| M3     | .591 | .611 | 1    | .472 | .516 | .468 | .379 | .462 | .455 | .552 | .521 | .530 |
| En1    | .377 | .453 | .472 | 1    | .606 | .543 | .524 | .554 | .504 | .455 | .429 | .390 |
| En2    | .476 | .476 | .516 | .606 | 1    | .633 | .565 | .592 | .580 | .580 | .532 | .489 |
| En3    | .381 | .422 | .468 | .543 | .633 | 1    | .547 | .541 | .584 | .586 | .549 | .541 |
| CC1    | .393 | .388 | .379 | .524 | .565 | .547 | 1    | .632 | .577 | .503 | .547 | .432 |
| CC2    | .359 | .433 | .462 | .554 | .592 | .541 | .632 | 1    | .649 | .552 | .568 | .488 |
| CC3    | .440 | .445 | .455 | .504 | .580 | .584 | .577 | .649 | 1    | .633 | .572 | .575 |
| CC4    | .540 | .492 | .552 | .455 | .580 | .586 | .503 | .552 | .633 | 1    | .621 | .684 |
| CC5    | .490 | .452 | .521 | .429 | .532 | .549 | .547 | .568 | .572 | .621 | 1    | .600 |
| OE     | .452 | .417 | .530 | .390 | .489 | .541 | .432 | .488 | .575 | .684 | .600 | 1    |

\* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

|          |             |                            |
|----------|-------------|----------------------------|
| หมายเหตุ | M1 หมายถึง  | แรงจูงใจเพื่อความสำเริง    |
|          | M2 หมายถึง  | แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์  |
|          | M3 หมายถึง  | แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ |
|          | En1 หมายถึง | สภาพแวดล้อมทางกายภาพ       |
|          | En2 หมายถึง | สภาพแวดล้อมด้านสังคม       |
|          | En3 หมายถึง | สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ       |
|          | CC1 หมายถึง | ความรอบรู้แห่งตน           |
|          | CC2 หมายถึง | แบบแผนความคิด              |
|          | CC3 หมายถึง | วิสัยทัศน์ร่วม             |
|          | CC4 หมายถึง | การเรียนรู้ของทีม          |
|          | CC5 หมายถึง | การคิดอย่างเป็นระบบ        |
|          | OE หมายถึง  | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |

จากตาราง 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการเรียนรู้ของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ และวัฒนธรรมองค์การด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ตาราง 4.26

**ตารางที่ 4.26** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน(Bata) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของบุคลากรในสำนักงานเขตฯ อายุ 29 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ อายุ 40 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.9 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.5 การศึกษาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือรายได้ 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 36

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 4.340 จัดได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.361 จัดได้ว่าด้านแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านแรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.336 ซึ่งจัดได้ว่าด้านแรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านแรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.322 ซึ่งจัดได้ว่าด้านแรงจูงใจเพื่อความความเป็นอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 4.259 จัดได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม และ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.209 จัดได้ว่าด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และ สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อนมีจำนวนเพียงพอกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ยกเว้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน และบริเวณรอบ ๆ สะอาด เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.300 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.268 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

### 4. วัฒนธรรมองค์กรของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.269 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรู้แห่งตน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.304 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้แห่งตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านแบบแผนความคิด ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.243 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านแบบแผนความคิดเกี่ยวกับองค์กรของท่าน ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านแบบแผนความคิดเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านนิยมนำสิ่งใหม่มาใช้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.249 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวิสัยทัศน์ร่วมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการเรียนรู้ของทีม ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.274 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้ของทีมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.276 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านด้านการคิดอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.350 จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านด้านการคิดอย่างเป็นระบบในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคลากร ในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ แรงจูงใจเพื่อความ เป็นอำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการเรียนรู้ของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ และวัฒนธรรมองค์การด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

### อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จัดได้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ แรงจูงใจเพื่อความเป็นอำนาจ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1960) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้กล่าวว่า แต่ละประเภทของแรงจูงใจจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการประสบความสำเร็จของบุคคล และการทำงานในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากร ได้มีคุณภาพชีวิตในที่ทำงานที่ดี เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน ตรงตามความต้องการของพนักงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ความเชื่อมั่น มีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ปรางบาง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกับวัฒนธรรมองค์การ ที่มีกฎข้อบังคับหรือค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และด้วยวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรอย่าง

ให้เกียรติ จนทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) โดยเชื่อว่า Learning Organization สามารถทำให้องค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและท้าทายในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. การเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงกลายเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและความคงทนขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ทรงวิทย์ ศรีคำ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการจัดงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นทุกปัจจัย

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรสร้างแผนการปรับปรุงที่รวมถึงการใช้แรงจูงใจที่ได้จากการวิจัยเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานทีม ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถภาพและความคิดสร้างสรรค์ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการนำเสนอและพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านการเรียนรู้ตลอดเวลา

2. องค์กรควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่แข็งแกร่ง ติดตามและประเมินผลการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อปรับปรุงและปรับให้เหมาะสมต่อสถานการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาองค์กรที่สนับสนุนและสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น นำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง

David C. McClelland. (1960). *The Achieving Society*. Princeton, New Jersey : **Van Nostrand**.

Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline :The Art and Practice of the Learning Organization*. New York :  
**Doubleday**.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis (2<sup>nd</sup> ed.)*. New York: **Harper & Row**.

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]

สุพัตรา ปรางบาง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]

ทรงเกียรติ ศรีคำ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 5(1). 1-12

## คำขอบคุณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาความ อนุเคราะห์ ช่วยเหลือจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล ทุงหว่า และ รองศาสตราจารย์จิพร ศรีทอง ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้การศึกษาค้นคว้านี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้  
ความสำเร็จในการทำวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึง พระคุณบิดามารดาที่ได้ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจเป็นอย่างดีจากครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

คุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณ ผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์งานวิจัย วารสาร และบทความ ที่ผู้วิจัยนำมา อ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ไว้