

MOTIVATION WORK THAT AFFECTS THE WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL BANGBON DISTRICT OFFICE BANGKOK

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANCKAS¹ and Sureerut KONGSOMBOON^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; boysecondz@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of work motivation and work performance of personnel, 2) the relationship between work motivation and work performance of personnel in Bang Bon District Office, Bangkok. It was survey research. The research instrument was a questionnaire. The simple random sampling method was used with 242 people. The research results found that 1) the overall level of personnel motivation in work was at a high level, including work success, advancement, respect, internal relations, nature of work, and policy and management. 2) the overall level of personnel performance was at a high level, including achievement orientation, adherence to legitimacy, teamwork, good service, and accumulation of professional expertise. 3) The relationship between work motivation and performance was found to be at a high level ($r_{xy} = .764$) and the regression coefficient of prediction in the form of raw scores (b) was equal to .213, .206, .178, .159, .152, and .137, with a predictive power ($R^2 = .813$) or 81.30 percent. The results of the hypothesis testing found that work motivation had a positive effect on the performance of personnel in Bangbon District Office, Bangkok, with statistical significance .01

Keywords: Motivation, Competence, Performance

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., & Kongsomboon, S. (2024). Motivation Work That Affects the Work Performance of Personnel Bangbon District Office Bangkok. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 60

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹ และ สุรวิรัตน์ คงสมบูรณ์^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; boysecondz@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีบังเอิญ จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร 2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .764$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .213 .206 .178 .159 .152 และ .137 มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2 = 813$) หรือร้อยละ 81.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สมรรถนะ, การปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ และ สุรวิรัตน์ คงสมบูรณ์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 60

บทนำ

บุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นส่วนตัววัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กรดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย (Steers & Porter, 1983: 443)

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญก็คือ การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้ในส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรยังจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นโยบายหรือโครงการที่จะนำไปดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความจงรักภักดีในองค์การ มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภามาศ แก้วดวงดี, 2553: 6)

สมรรถนะในงาน (Technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้นๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (Managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์การ (Employee core competency) องค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในระยะยาวปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กร จึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่้องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุรณ์ เหล่าทอง, 2551: 16-18)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่และอยู่ใกล้ที่ทำการสำนักงานเขตบางบอน จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตนนั้นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์การ (อริวัฒน์ ปาคาถา, 2555: 11)

รุ่งทิวา อินท๊ะใจ (2553: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ ในลักษณะที่เกิดความเต็มใจไม่ใช้การถูกบังคับด้วยภาระและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง หากแต่เป็นการทำงานในลักษณะยินดีที่จะทุ่มเทความพยายาม ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชูเกียรติ ยัมพวง (2554: 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอื่นจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือไม่ความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูงผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการจูงใจพนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

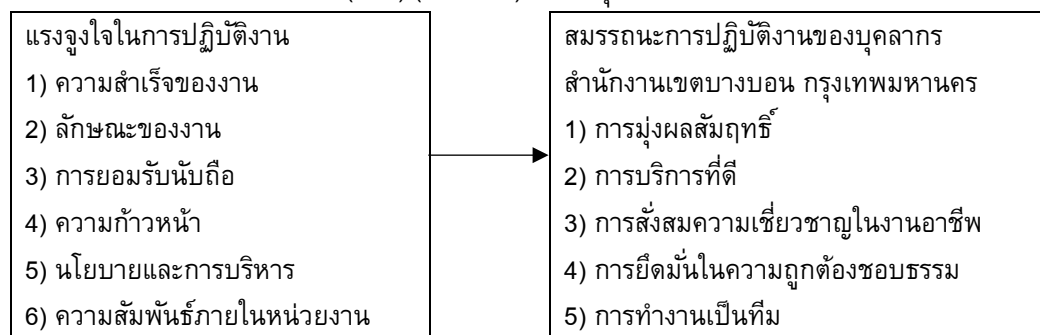
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์ ดังนั้นในการคัดเลือกองค์กรต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุดสำหรับตัวแปรเกณฑ์ หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดล สมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการต้องการด้วย

กิริติ ยศยิ่งยง (2550: 7) ได้นิยามว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง การผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรในการดำเนินงาน โดยที่สมรรถนะหลักนี้จะทำให้องค์กรสามารถที่จะรู้ว่าจะควรที่จะดำเนินงานอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่ง และเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติที่ถาวรขององค์กร

Richard Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะความสามารถ (Competency) หมายถึง กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อุกฤษฏ์ เกตุกันหา, 2549: 17-18) และแนวคิดสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552: 38) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงวิธีปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีบังเอิญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) การพัฒนาแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม การหาประสิทธิภาพเครื่องมือ 1) จำแนกคำถามให้ครอบคลุมตามแนวคิดหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2) พัฒนาเครื่องมือให้มีความครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ และสามารถตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index = IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้เครื่องมือการวิจัยที่มีความสมบูรณ์และสามารถเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การถดถอย

พหุคูณ (Multiple Regression) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	.639	มาก	1
2) ด้านลักษณะของงาน	3.71	.864	มาก	5
3) ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	.576	มาก	3
4) ด้านความก้าวหน้า	4.00	.669	มาก	2
5) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	.895	มาก	6
6) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.89	.749	มาก	4
รวม	3.89	.701	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.91	.669	มาก	1
2) ด้านการบริการที่ดี	3.74	.845	มาก	4
3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.73	.600	มาก	5
4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	3.90	.696	มาก	2
5) ด้านการทำงานเป็นทีม	3.76	.756	มาก	3
รวม	3.81	.434	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .764$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($X_1: Y_2 = .980$) รองลงมา

คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($X_2 : Y_1 = .938$) และอันดับต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ($X_6 : Y_4 = .623$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	To_X	To_Y
X ₁	1												
X ₂	.854**	1											
X ₃	.941**	.879**	1										
X ₄	.955**	.847**	.902**	1									
X ₅	.888**	.957**	.871**	.884**	1								
X ₆	.856**	.973**	.878**	.830**	.935**	1							
Y ₁	.834**	.938**	.904**	.812**	.891**	.926	1						
Y ₂	.980**	.754**	.786**	.737**	.831**	.847	.875**	1					
Y ₃	.798**	.739**	.708**	.715**	.750**	.833	.886**	.652**	1				
Y ₄	.763**	.705**	.684**	.752**	.685**	.623	.697**	.671**	.659**	1			
Y ₅	.671**	.771**	.705**	.767**	.747**	.685	.788**	.809**	.637**	.836**	1		
To_X	.950**	.968**	.946**	.938**	.971**	.960	.927**	.849**	.850**	.896**	.874**	1	
To_Y	.708**	.864**	.813**	.830**	.758**	.745	.873**	.763**	.710**	.803**	.774**	.764**	1

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X₁) ด้านลักษณะของงาน (X₂) ด้านการยอมรับนับถือ (X₃) ด้านความก้าวหน้า (X₄) ด้านนโยบายและการบริหาร (X₅) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .213 .206 .178 .159 .152 และ .137 ตามลำดับ ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2 = .813$) หรือ ร้อยละ 81.30 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .722 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = .413 + .760_{x_5} + .056_{x_2} + .447_{x_6} + .506_{x_4} + .167_{x_1} + .136_{x_3}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = .213_{zx5} + .206_{zx2} + .178_{zx6} + .159_{zx4} + .152_{zx1} + .137_{zx3}$$

จากการทดสอบสถิติเดอร์บิน-วัตสัน พบว่า ค่า Durbin-Watson Statistic = 1.638 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 2 หรืออยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
1) ด้านนโยบายและการบริหาร (x_5)	.760	.213	23.628**	.000
2) ด้านลักษณะของงาน (x_2)	.056	.206	25.795**	.000
3) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (x_6)	.447	.178	3.119**	.000
4) ด้านความก้าวหน้า (x_4)	.506	.159	37.829**	.000
5) ด้านความสำเร็จของงาน (x_1)	.167	.152	1.658**	.000
6) ด้านการยอมรับนับถือ (x_3)	.136	.137	63.135**	.000

R = .881, R² = .813, Adj R² = .715, SEE = .722,
a = .413, F = 111.824, Sig = 0.000 Durbin-Watson = 1.638

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีผลทางบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและการอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ยังสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา การแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ประกอบกับงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเองอย่างมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ยังสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้สังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในการนำข้อมูล ข่าวสาร ไปใช้ในระยะเวลาได้ บุคลากรยังสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 2) ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 3) ผลการจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งมอบงาน เชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .764$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทาส่งได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย มีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ มีความเสียสละเวลาในการอธิบายข้อมูลที่มีความยุ่งยากในการเข้าใจ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่หลากหลายให้แก่ผู้รับบริการทราบ ด้วยการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความเอื้ออาทรกับผู้ใช้บริการทุกคน ทุกโอกาสตามความเหมาะสม และยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับ สิทธิชัย สมวงษ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโกก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย r มีค่า .740, .673, .708, .809, .625 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านลักษณะของงาน (X_2) ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) ด้านความก้าวหน้า (X_4) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_5) และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .213 .206 .178 .159 .152 และ .137 ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีอำนาจการพยากรณ์ ($R^2 = .813$) หรือได้ร้อยละ 81.30 สอดคล้องกับ ศิริบุญกุล สิทธิจักร และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .408$) ด้านการเจริญเติบโต ($\beta = .203$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta = .155$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงาน (MT2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 ($R^2_{Adj} = .789$)

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทาย

ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจในการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน สอดคล้องกับ สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ควรประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ทำในหน้าที่อยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม
- 2) ควรสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้งานมอบหมายต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 3) บุคลากรควรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพราะนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจในการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับสำนักงานเขตอื่นๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละพื้นที่
- 2) ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางบอน เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น
- 3) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเขตบางบอน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกตการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. รายงานการวิจัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). การบริหารสังคม: แนวคิดและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2563). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์.
- รุ่งทิวา อินตะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ศิริณัฐ ลิทธิจักร์, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.
- ศุภามาศ แก้วดวงดี. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบูรณ์ เหล่าทอง. (2551). การศึกษาขีดความสามารถและความคาดหวังจากประชาชนของนักการเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36.
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 67.
- อริวัฒน์ ปาคาตา. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).