

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ

Factors Affecting the Development of Organizations Potential

ธนัชชา ชวลีจิต

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanachar Chawalikit

Email : 6314154251@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพต่างกัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยการประเมินองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ ที่มี เพศ และสถานภาพ ต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยการประเมินองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการเติบโต ด้าน

กลยุทธ์ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพฯ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการที่ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ด้านทักษะ ความสามารถ และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งสองตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, ศักยภาพในการทำงาน

Abstract

The purpose of studying the factors influencing the development of high-potential enterprises in Bangkok is: (1) To study different individual factors. There are different organizational work potentials in Bangkok (2) Research organizational evaluation factors and performance incentive factors. The sample used in the study was 400 people working in Bangkok, which affects the work potential of the Bangkok organization. In 1973, the sampling error of those who used Yamamoto's calculation principle was 5% or 0.05%, and the convenient sampling method was used.

The study found that Personnel working in Bangkok with age, level of education duration of work and different monthly income There are different working potentials for organizations in Bangkok. There was a statistical significance at the 0.05 level, and personnel working in Bangkok with different genders and statuses had similar work potential in the organization in Bangkok. work, it was found that the success in work, the personnel, the nature of the creative and challenging work Growth, strategy, employee focus shared value, system, management style and organizational structure It affects the factors affecting the development of the organization to have high potential for work in the Bangkok area. with a statistical significance level of 0.05

The equations that do not affect the factors affecting the development of the organization to have high potential in work in Bangkok found that skills, abilities and career advancement. Both of these variables had no level of statistical significance.

Key words: organizational development, potential

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรทุกองค์กร ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือสร้างความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นการยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ศักยภาพขององค์กร มีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญต่อตัวเองและต่อองค์กร ความสำคัญต่อตนเองในการได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพ ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กรซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านมา ยังขาดการกระตือรือร้น ยังขาดการเอาใจใส่ ในการพัฒนาตนเองในหลายหลายด้านด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการประเมินองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ จำนวน 5,494,932 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ช่วงเดือนช่วงเดือน 28 มกราคม - 9 เมษายน 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร (7S McKinney) และ(3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (motivational factors)

ส่วนตัวแปรตาม คือ ศักยภาพในการทำงานขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพต่างกัน
2. ปัจจัยการประเมินองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น
2. รับรู้ถึงระดับแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขต

กรุงเทพ

3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานขององค์กร

“ศักยภาพ”คือ ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่มีแฝงในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนา หรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จ และความพึงพอใจสูงสุดศักยภาพเป็นเรื่อง เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนอันจะนำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการ พัฒนาด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา จนเกิดทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เป็นสำคัญ เพื่อให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลได้แสดง ออกมาเป็นผลงานที่มีคุณค่าขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of Mckinsey

เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน โดยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ใน การวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยในเรื่องบริหารองค์กรให้มีศักยภาพในงานที่ทำเพิ่มขึ้น แมคคินซี (McKinsey) กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์กรที่ทำให้เกิดความสำเร็จนั้นอาศัยตัวแปรด้าน ต่างๆประกอบด้วยกัน 7 ตัว ได้แก่

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์องค์กร (Strategy) หมายถึง กิจกรรมหรือการ ดำเนินงานของ องค์กรซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยการพิจารณาจุดมุ่งหมาย (Purpose)

ภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาว (Basic Long-term Objectives) ของ องค์กร
วิธีการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง แผนภูมิองค์กร คุณลักษณะและขนาด ของ
องค์กร รวมถึงกรอบ โครงงานขององค์กรที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงาน
เอาไว้ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งใด และมีเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยอื่น ๆ
อย่างไร

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่ง
เป็นการบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยที่เกิดจากระบบ ต่าง
ๆ และความสอดคล้องระหว่าง โครงสร้างและกลยุทธ์

4. รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมถึง
พฤติกรรมและลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร

5. บุคลากร (Stat) หมายถึง คุณภาพของบุคลากร จำนวนบุคลากร รวมทั้ง กระบวนการ
จูงใจและสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากร

6. ทักษะความสามารถ (Skills) หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง การมีค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกัน อย่างเป็น
ระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ
มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก และส่งเสริมให้
บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ(2560) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นการกระตุ้นโดยมีสิ่ง
เร้า หรือสิ่งจูงใจ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นพลังผลักดันให้บุคลากรกระทำการเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายที่องค์กรนั้นๆ กำหนด และบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรก็
จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบ
ความสำเร็จต่อไปได้ด้วย

นวพัชญ์ นิตจันทร์ (2564) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น
ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงด้วยความเต็มใจและ
สมัครใจใช้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองอย่างเต็มที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. ระยะเวลาการทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร (7S McKinney)

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์
2. โครงสร้าง
3. ระบบ
4. รูปแบบการบริหาร
5. บุคลากร
6. ทักษะ ความสามารถ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (motivational factors)

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การให้ความสำคัญกับพนักงาน
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ
6. การเติบโต

ตัวแปรตาม

ศักยภาพในการทำงานขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ ซึ่งจำนวนประชากรในกรุงเทพ คือ 5,494,932 คน (อ้างอิงสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 31 ธ.ค.2565)และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักการคำนวณของยามาเน่(Yamane,1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 399.97 คนซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เพื่อความเหมาะสมและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น โดยสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก(Convenience Sampling) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC สูงสุดเท่ากับ 1 และค่า IOC ต่ำสุดเท่ากับ 0.66 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.981

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
 - 1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยการประเมินองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการทำงาน
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
 - 2.1 ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test
 - 2.2 ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขต
กรุงเทพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มี
ศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิด
เป็นร้อยละ 61.0 อายุ 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ
74.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 86.3 ระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5 มี
รายได้ต่อเดือน 15,001-35,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 50.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประเมินองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับคะแนนมาก ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.614

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับคะแนน
มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.512

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงใน
เขตกรุงเทพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้สถิติการทดสอบ t-test และ
ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรด้านระดับการศึกษา
สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน หากสมมติฐานแต่ละข้อให้ผลต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD โดยพบว่า
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อ
เดือนต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ โดยภาพรวม
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพที่มีเพศ
และสถานภาพต่างกัน มีศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพ โดยภาพรวม
ไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขต
กรุงเทพสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มี
ศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ

| ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพในการ ทำงานสูงในเขตกรุงเทพ | b | Std. Error | Beta | t | Sig | F | Sig. |
|---|--------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ค่าคงที่ | 0.339 | 0.105 | | 3.237 | 0.001* | 134.83 | 0.000* |
| ด้านกลยุทธ์ | 0.134 | 0.042 | 0.131 | 3.208 | 0.001* | | |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | -0.158 | 0.042 | -0.155 | -3.738 | 0.000* | | |
| ด้านระบบ | -0.100 | 0.041 | -0.095 | -2.452 | 0.015* | | |
| ด้านรูปแบบการบริหาร | -0.127 | 0.043 | -0.127 | -2.960 | 0.003* | | |
| ด้านบุคลากร | 0.162 | 0.046 | 0.149 | 3.540 | 0.000* | | |
| ด้านทักษะ ความสามารถ | 0.016 | 0.048 | 0.015 | 0.339 | 0.735 | | |
| ด้านค่านิยมร่วม | 0.066 | 0.030 | 0.066 | 2.238 | 0.026* | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 0.187 | 0.044 | 0.203 | 4.269 | 0.000* | | |
| ด้านการให้ความสำคัญกับ พนักงาน | 0.081 | 0.040 | 0.088 | 2.048 | 0.041* | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ สร้างสรรค์และท้าทาย | 0.154 | 0.040 | 0.156 | 3.814 | 0.000* | | |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | -0.022 | 0.038 | -0.023 | -0.584 | 0.560 | | |
| ด้านการเติบโต | 0.153 | 0.044 | 0.171 | 3.466 | 0.001* | | |

R = 0.905, R² = 0.820, Adjusted R Square = 0.813, SEE = 0.323

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า สมการมีตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัวแปร ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ค่าคงที่ (Sig = 0.001) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.339 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Sig = 0.000) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.187 ด้านบุคลากร (Sig = 0.000) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.162 ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Sig = 0.000) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.154 ด้านการเติบโต (Sig = 0.041) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.153

ด้านกลยุทธ์ (Sig = 0.001) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.134 ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน (Sig = 0.041) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.081 ด้านค่านิยมร่วม (Sig = 0.026) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.066 ด้านระบบ (Sig = 0.015) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.100 ด้านรูปแบบการบริหาร (Sig = 0.003) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.127 ด้านโครงสร้างองค์กร (Sig = 0.000) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.158

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้
$$Y = 0.339 + 0.187 (\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.162 (\text{ด้านบุคลากร}) + 0.154 (\text{ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย}) + 0.153 (\text{ด้านการเติบโต}) + 0.134 (\text{ด้านกลยุทธ์}) + 0.081 (\text{ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน}) + 0.066 (\text{ด้านค่านิยมร่วม}) - 0.100 (\text{ด้านระบบ}) - 0.127 (\text{ด้านรูปแบบการบริหาร}) - 0.158 (\text{ด้านโครงสร้างองค์กร})$$

สมการมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ที่ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพฯ ได้แก่ ด้านทักษะ ความสามารถ (Sig = 0.735) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.016 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Sig = 0.560) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.022 ทั้งสองตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการทำงานสูงในเขตกรุงเทพฯ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา ที่มีผลต่อศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพฯ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยการประเมินองค์กร ด้านทักษะ ความสามารถ มากที่สุด โดยมีข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านอุดมไปด้วยพนักงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสายงานขององค์กร ทำให้สามารถมีศักยภาพการทำงานสูง ดังนั้นผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงปัจจัยการประเมินองค์กร ด้านทักษะ ความสามารถของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการทำงาน มากที่สุด

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อศักยภาพในการทำงานขององค์กรในเขตกรุงเทพฯ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มากที่สุด โดยมีข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน ดังนั้นผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มากที่สุด

ดังนั้นจากที่กล่าวมานั้นผู้บริหารองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทักษะ ความสามารถและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อนำผลไปพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินเรื่องสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาวิเคราะห์ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กาญจนันภา นวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฤษดา เขียรวัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

จิตราวรรณ ถาวรวงษ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตราวรรณ ถาวรศักดิ์กุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สีมารธุรกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัชวาลิต สรวารี. (2553). โครงสร้างองค์กร "คือตัวกำหนดพฤติกรรมของ" คนองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [http // www.jobroads.net / article / ViewArticle.asp? ID =248](http://www.jobroads.net/article/ViewArticle.asp?ID=248).

โชติการ ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา : บทบาทของครู กับ Active Learning. สืบค้นจาก <http://www.pochanukul.com> ข้อมูลเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2560.

ธีรสมัชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติ ราชการของเทศบาลนครสงขลา”. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรนุช หนูนภักดี. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของกรุงเทพฯ: เช่นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุศรา สุกพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. สาขาวิชา บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). “แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กอง กำลังพล”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

วิภาพร นิธิปรีชานนท์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยของสำนัก
คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือวิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี