ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Influencing the Performance Efficiency of Government Officials in Bangkok

ยุภาพร คำนวนสิน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Yupaporn Kamnuansin
Email: 6614991051@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research, entitled Factors Influencing the Performance Efficiency of Government Officials in Bangkok, aimed to (1) examine the performance efficiency of government officials in Bangkok; (2) explore the motivational and maintenance factors influencing the performance efficiency of government officials in Bangkok. The sample group consisted of 400 government officials in Bangkok. The study revealed that both motivational and maintenance factors affecting overall performance efficiency were found to be at the highest level. The most influential factors included personal life, company policies and administration, interpersonal relationships, recognition, and achievement. These were identified as statistically significant factors influencing the performance efficiency of government officials in Bangkok at the 0.05 level

Keywords: Motivation Factors**,** Maintenance Factors**,** Performance Efficiency

บทนำ

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐและพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจึงเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม ความสามารถ และความเป็นมืออาชีพ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2561) องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความจงรักภักดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน หากได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ทำให้รู้ถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเขตกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้รู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิธีการจูงใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ดังนี้

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการทำงานให้เสร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564) พบว่า การมีแผนงานที่ชัดเจนและเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน และเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจุฑามาศ อ้วนแก้ว และ บุญญาพร แก้วยม (2564) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ความรู้สึกต่องาน งานที่ทำมีความหมายและท้าทาย และมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ จากการทำงาน โดยวาทิต แสงจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวารุณี ฤทธิขจร และ กุสุมา ดาพิทักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

ด้านความก้าวหน้า (Advancement) คือ การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยอุไรลักษณ์ ปุมเป้า (2565) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ด้านการเติบโต (Growth) คือ การพัฒนาและการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่ากำลังพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงเติบโตในสายอาชีพ แต่รวมถึงการเติบโตด้านส่วนบุคคลด้วย ซึ่งศิรินญภัฐ สิทธิจักร์ (2565) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการเจริญเติบโตมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผล ประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งชัชรินทร์ ทองหม่อมราม (2563) พบว่า การให้ความสำคัญกับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเพ็ญนภา อุ้มบุญ, อนันต์ สุนทราเมธากุล และปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2567) พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interpersonal Relation) คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อ แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่ง ธนพรรธ อนุเวช (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ โดยปริศรา ธานีใหญ่ (2565) พบว่า บุคลากรที่มีความมั่นคงในอาชีพสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and Administration) คือ การจัดการและบริหารงานขององค์การต้องมีนโยบายชัดเจน เป็นธรรม สามารถติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกฤติยา อิศวเรศตระกูล (2567) พบว่า นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

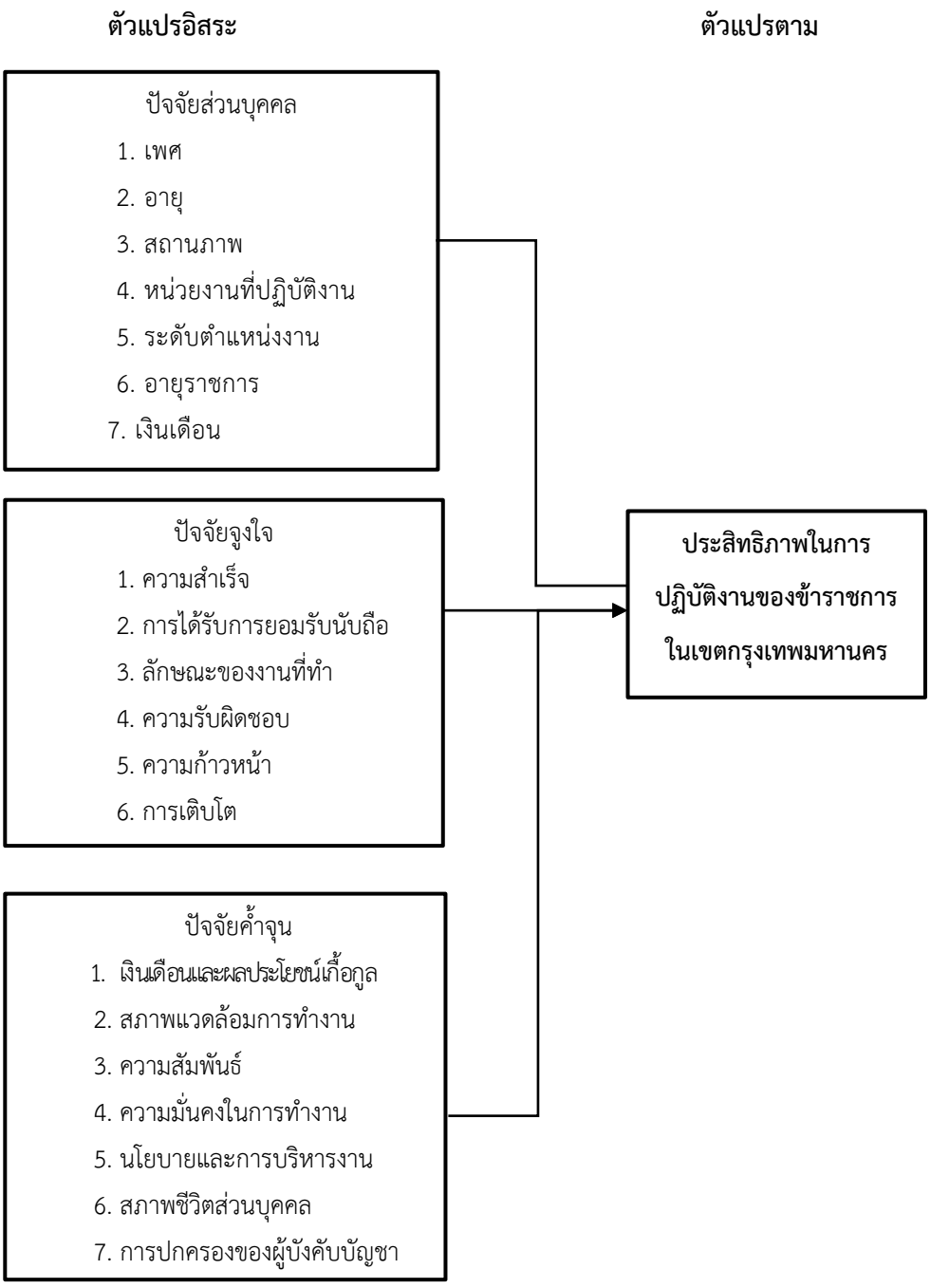
ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) คือ สถานการณ์ของงานที่ส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่องาน อาจทำให้ไม่มีความสุขหรือไม่พอใจ โดยเว่ย โจว และภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ (2566) พบว่า สภาพชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co., Ltd. China.

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งเจษฎา ภาดี (2566) พบว่า การปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Costs)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบไม่ทดลอง ใช้การศึกษาตามธรรมชาติและเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross-sectional study) ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น การทดสอบเครื่องมือใช้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการประเมินค่า IOC เท่ากับ 0.981 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งจากข้อมูลข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2568 พบว่า ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 69,693 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568) และข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 34,303 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2568) รวมทั้งสิ้น 103,996 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ซึ่งจะมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นข้าราชการ และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ และผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีช่วงอายุ 43 – 58 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 สถานภาพโสด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานคือเป็น ข้าราชการพลเรือนจำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 ระดับตำแหน่งในระดับชำนาญการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 และมีเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.237	0.236		5.239	<0.001*	23.285	<0.001*
1. ด้านความสำเร็จ	0.155	0.066	0.166	2.348	0.019*		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.159	0.051	0.162	3.114	0.002*		
3. ด้านลักษณะของงาน	0.025	0.058	0.03	0.439	0.661		
4. ด้านความรับผิดชอบ	-0.021	0.064	-0.021	-0.334	0.739		
5. ด้านความก้าวหน้า	-0.153	0.086	-0.182	-1.779	0.076		
6. ด้านการเติบโต	0.116	0.081	0.141	1.427	0.154		
7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.025	0.055	0.035	0.455	0.649		
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.018	0.039	0.027	0.452	0.651		
9. ด้านความสัมพันธ์	0.160	0.056	0.155	2.862	0.004*		
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.116	0.07	0.121	1.655	0.099		
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-0.163	0.06	-0.164	-2.708	0.007*		
12. ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล	0.213	0.056	0.238	3.772	<0.001*		
13. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.080	0.061	0.087	1.314	0.190		

R = 0.663, R^2 = 0.440 , Adjust R Square = 0.421, SEE =0.424 *sig<0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหูคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุดคือ ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล (Sig = 0.001*, b = 0.213), ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Sig = 0.007*, b = -0.163), ด้านความสัมพันธ์ (Sig = 0.004*, b = 0.160), ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ (Sig = 0.002*, b = 0.159), และด้านความสำเร็จ (Sig = 0.019*, b = 0.155) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.663 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 44.0 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ $\pm$0.236 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

Y = 1.237 + 0.213(ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล) + (-0.163)(ด้านนโยบายและการบริหารงาน) + 0.160(ด้านความสัมพันธ์) + 0.159(ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.155 (ด้านความสำเร็จ)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ คือ ปัจจัยค้ำจุน (1) ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล หรือสภาพชีวิตส่วนตัว โดยข้าราชการให้ความสำคัญกับด้านนี้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน รักษาแรงจูงใจระยะยาว และส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือบำรุงรักษาจิตใจ โดยด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล เป็นหนึ่งในปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน (2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการวิเคราะห์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางลบ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการนั้นยังให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า การที่ข้าราชการทำงานในหน่วยงานที่มีนโยบายเข้มงวดและขาดความยืดหยุ่นอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ปฏิบัติตามได้จริง และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัณฐาพรณ์ คำชมภู (2566) ซึ่งได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ปัจจัยค้ำจุน (3) ด้านความสัมพันธ์ ซึ่งข้าราชการให้ความสำคัญด้านนี้ระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุนและช่วยเหลือกันภายในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลิวรรณ ชาจันโท, กิตติมา จึงสุวดี และนลินี ทองประเสริฐ(2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ (4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งข้าราชการให้ความสำคัญกับด้านนี้มากที่สุดเช่นกัน การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้าง

บรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนกัน จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิษฐ์ กิตติ์ธิตินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และ พิชาภพ พันธุ์แพ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยจูงใจ (5) ด้านความสำเร็จ โดยในด้านนี้ข้าราชการให้ความสำคัญกับด้านสำเร็จมากที่สุดเช่นกัน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้ข้าราชการเห็นถึงความสำเร็จในสายงานและชีวิต ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องการงานวิจัยของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จมีผลต่อการทำงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ องค์กรภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการด้วยการจัดสมดุลชีวิตและงาน เช่น เวลาทำงานยืดหยุ่นและ Hybrid Working ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร พร้อมใช้ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อเสริมขวัญกำลังใจและความผูกพัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะข้าราชการในกรุงเทพฯ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างและเปรียบเทียบกับธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทต่างๆ มากขึ้น

2.ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร, Work-Life Balance และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เนื่องจากบางปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่พบผลกระทบที่มีนัยสำคัญ การเพิ่มตัวแปรเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา อิศวเรศตระกูล. (2567). การบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย 8(1), 99–115.*

กัณฐาพรณ์ คำชมพู. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และ บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26–39.

เจษฎา ภาดี, อนันต์ สุนทราเมทากุล และกิตติมา จึงสุวดี. (2566) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 135-151.*

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). *แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิษฐ์ กิตติ์ธิตินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และ พิชาภพ พันธุ์แพ. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทำงานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 19(70), 81–91.*

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

เพ็ญนภา อุ้มบุญ, อนันต์ สุนทราเมธากุล และ ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2567) อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(2), 385-404.*

มลิวรรณ ชาจันโท, กิตติมา จึงสุวดี และ นลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 215–230.*

มยุรี ยังแก้ว, จารุกัญญา อุดานนท์ และสำราญ วิเศษ (2567) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(2), 270-284.*

วารุณี ฤทธิขจร และ กุสุมา ดาพิทักษ์. (2566). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 5(1), 45–58.*

วาทิต แสงจันทร์. (2564). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

เว่ย โจว และ ภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ. (2566). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co.,Ltd.China. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(1), 1-12.*

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *แผงสถิติข้าราชการพลเรือน*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จากhttps://www.ocsc.go.th/strategy-policy-work-plan/reports-statistics/government-workforce-statistics-report/civil-servant-dashboard/

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551.* สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จากhttps://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/01/act_law2551.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2566). *สถิติกรุงเทพมหานคร 2566*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร: https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMA%20STATISTIC/BMA_Stat_66.pdf

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2561) *แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 – 2580***.** สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จากhttps://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 109–122.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Perterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper & Row.