

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
The Factors Affecting Working Efficiency of Public Servants
of Nongkhaem District Office, Bangkok

ธรรบ วัฒนวงศ์สกุล¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์²
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Thongrob Wattanawongskul¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²
Southeast Asia University^{1,2}

Corresponding Author, Email: wattanawongskul@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการศึกษา พบว่า

1) ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต หนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของด้านมีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ข้าราชการที่มี

* ได้รับบทความ: 1 ธันวาคม 2024; แก้ไขบทความ: 25 ธันวาคม 2024; ตอรับตีพิมพ์: 27 มีนาคม 2568

การพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลำดับแรก คือ ด้านมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ปลอดภัย สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; การปฏิบัติงาน; สำนักงานเขตหนองแขม

Abstract

This research aimed to 1) study the personal factors of civil servants in the Nong Khaem District Office, Bangkok, that affect their work efficiency, and 2) study the factors that affect their work efficiency. This research was quantitative research and the population used in the study consisted of 128 civil servants in the Nong Khaem District Office. The research instrument was a questionnaire and the statistics used for analysis included mean, percentage, standard deviation, one-way analysis of variance, and Scheffe's test for identifying the difference in the means of pairs.

The results of the study revealed that:

1) The personal factors that affect the work efficiency of civil servants in the Nong Khaem District Office, Bangkok, included gender, age, job position, and length of service. These factors affected the opinions of civil servants in the Nong Khaem District Office, with reference to statistically significant level, both overall and individually.

2) The factors that affect the work efficiency of civil servants in the Nong Khaem District Office were overall at a high level overall, with an average score of 4.30. The primary factor was the motivation to work, which encompassed support, admiration, and rewards for civil servants who engaged in learning, developed innovations, or demonstrated effectiveness in their work performance. The second factor was the convenient, safe, and efficient working environment with sufficient materials, equipment, and tools for work.

Keywords: Affecting Factors, Work Performance, Nong Khaem District Office

บทนำ

กรุงเทพมหานคร มีนโยบายที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กรุงเทพมหานครและยกระดับความเป็นอยู่ของเมืองหลวงให้ดีขึ้น โดยเน้นการทำงานในหลายด้าน เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพและการศึกษา การส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่นการแก้ไขปัญหาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งแต่ละนโยบายจำเป็นต้องมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานราชการต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ผ่านแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ซึ่งเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของตัวแทนภาคประชาชนที่ได้ช่วยกันระดมความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาจากมุมมองของประชาชนชาวกรุงเทพฯ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวกในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) กรุงเทพมหานคร, 2567) การทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการประชาชนในระดับท้องถิ่น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการและประสานงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน การบริหารจัดการทรัพยากร และการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ ในขณะเดียวกัน ข้าราชการต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

สำนักงานเขตหนองแขม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองการทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริม การฝึก การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาหาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดการเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

ข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จึงพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีความหลากหลายและซับซ้อนการเปลี่ยนแปลงในเรื่อ นโยบายและการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนของทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งสิ้น

การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศร่างกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร (พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, 2561)

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการในสำนักงานเขตหนองแขม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขมให้มีความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน คำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 เลือก ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้คะแนนน้ำหนัก โดยแบ่งระดับความพึงพอใจได้ 5 ระดับโดยใช้คำถาม ที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีความหมายของเกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามความคิดเห็น ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. กลุ่มเป้าหมาย ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 128 คน (สำนักงานเขตหนองแขม, 2567)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการระหว่าง มิถุนายน 2567 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2567

3.3 เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่หรือแชร์ให้กับข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 128 คน ตอบแบบสอบถามโดยผ่านสังคมออนไลน์

3.4 ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมา

3.5 ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

4. การศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดวิธีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไข

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมอีกครั้ง โดยผู้ทรง คุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผศ.ดร.อภิชา พรเจริญกิจกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย เอเซียอาคเนย์

2) ดร.ภาวิธ รุจฉันท อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชีย
อาคเนย์

3) ผศ.ดร.ภูกิจ ยลชญาวงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชีย
อาคเนย์

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไปหา
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มี
ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ก่อนเก็บข้อมูลกับ
ประชากรจริงและนำเข้าสู่ข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีการ
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีค่า
ความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2553 : 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรโดยควรมีค่า
ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (วันชัย ศกุนตนาค, 2555 : 36)

4.4 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการ สำนักงาน
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 128 คน และวิเคราะห์ประมวลผลของข้อมูล โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($T=0.498$, $Sig = 0.619$) อายุที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F=0.672$, $Sig = 0.571$)
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F=2.678$, $Sig = 0.35$) ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F=0.452$
, $Sig = 0.637$)

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	T	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ชาย	29	2.46	0.498	0.498
	หญิง	99	4.09		

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ต่ำกว่า 25 ปี	0	0	0.672	0.571
	25-35 ปี	26	4.06		
	36-45 ปี	46	4.10		
	46-55 ปี	50	4.11		
	สูงกว่า 55 ปี	6	4.10		

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ	อำนวยการสูง	1	3.43	2.678	0.35
	อำนวยการต้น	1	4.00		
	ชำนาญการพิเศษ	9	4.09		
	ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	50	4.09		
	ปฏิบัติงาน-อาวุโส	67	4.10		

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	28	4.08	0.452	0.637
	5-10 ปี	38	4.08		
	10 ปีขึ้นไป	62	4.12		

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือ มีการสนับสนุนยกย่อง ให้รางวัลแก่ข้าราชการ ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.59 รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.42 มีการจัด โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีแก่ข้าราชการอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 มีนโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายงานข้าราชการ โดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษา

เพียงอย่างเดียว มีคะแนนเฉลี่ย 4.37 มีการกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.33 มีการนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของข้าราชการ ไปประกอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 และลำดับสุดท้ายคือ มีความสะดวกรวดเร็ว ในการเบิกจ่ายเงินจากการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณา รายด้านลำดับแรก คือ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ปลอดภัย สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ มีสถานที่จอดรถ เพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 หน่วยงาน มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ระบบการอบรมออนไลน์ ฯลฯ ที่เหมาะสม ต่อการเรียนรู้ของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว เช่น อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ใช้งานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 หน่วยงานมีการจัดบริการหรือ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ กับความต้องการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ปฏิบัติงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก มีคะแนนเฉลี่ย 3.62 และลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานมีพื้นที่ สุบบุหรืโดยเฉพาะ เพื่อมิให้กลิ่นและควันบูหรืรบกวนขณะปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ย 3.49

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ระดับ
1. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	4.42	0.759	มากที่สุด
2. มีความสะดวกรวดเร็ว ในการเบิกจ่ายเงินจากการใช้สิทธิ์ เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ฯลฯ	3.99	0.670	มาก
3. มีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่ข้าราชการที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.59	0.705	มากที่สุด
4. มีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของข้าราชการไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	4.21	0.848	มากที่สุด
5. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ดีแก่ข้าราชการอยู่เสมอ	4.40	0.807	มากที่สุด

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ระดับ
6. มีการกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	4.33	0.870	มากที่สุด
7. มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.09	0.704	มาก
8. มีนโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายงานข้าราชการโดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว	4.37	0.794	มากที่สุด
รวม	4.30	0.775	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ระดับ
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ปฏิบัติงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก	3.62	0.641	มาก
2. หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอกับความต้องการ	3.82	0.976	มาก
3. วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ปลอดภัย สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.926	มากที่สุด
4. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และสะดวกรวดเร็ว เช่น อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ใช้งานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	3.96	0.692	มาก
5. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ระบบอบรมออนไลน์ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของท่าน	4.00	0.956	มาก
6. หน่วยงานมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	4.09	0.964	มาก
7. หน่วยงานมีพื้นที่สุขุมหรือโดยเฉพาะ เพื่อมิให้กลิ่นและควันบุหรี่รบกวนขณะปฏิบัติงาน	3.49	0.652	มาก
8. มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้มาปฏิบัติงาน	4.01	0.926	มาก
รวม	3.90	0.841	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต หนองแขม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรรัตน์ ชะเอม (2563) ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีต่อการบริหารขององค์กร เป็นการพิสูจน์โครงสร้าง และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานสามารถนำรูปแบบกระบวนการบริหารเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของด้านมีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่ข้าราชการที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลำดับแรกคือ ด้านมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ปลอดภัย สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ในข้อที่ 4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า (Esteem Needs) โดยอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นลำดับตั้งแต่ขั้นแรกไปจนถึงขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านสรีระได้รับการตอบสนองเพียงพอมนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต 3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 4) ความต้องการที่จะรู้สึก

ว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตมีเกียรติยศชื่อเสียงต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า และต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น 5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง เข้าใจถึงความสามารถ ความถนัด และความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและปิดป้อง พิจารณา ตนเองอย่างใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง และสอดคล้องกับหญิง ดันอุดม (2556 : 36-52) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็น สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรมส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ ทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคน ซึ่งก็คือผู้ทำงาน ปัจจัยที่กล่าวมาเป็นเหตุปัจจัยด้าน กายภาพ เช่น คน เครื่องจักร สารเคมี อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็น เหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการที่ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สาเหตุอาจเป็นเพราะการทำงานปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานเขตหนองแขม มีระบบงานต่าง ๆ เพื่อรองรับการทำงานและการอำนวยความสะดวกที่ค่อนข้างครอบคลุมกับทุกกลุ่มอยู่แล้ว ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันไม่มาก

1.2 จากการที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของด้านมีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่ข้าราชการ ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลำดับแรก คือ ด้านมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนที่เพียงพอและ มีความสะดวก ปลอดภัย สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ในด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือเป็นผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพให้ได้รับรางวัลพิเศษหรือการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้อื่น

- ในด้านของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการทำงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็น เช่น ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ MIS ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฯลฯ ให้มีความรวดเร็วและสามารถรองรับผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว รวมถึงมีเจ้าหน้าที่ระบบงานต่าง ๆ คอยตอบปัญหาในการทำงานให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้งานด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ โดยทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกับสำนักงานเขตหนองแขม

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้ระบบงานที่กรุงเทพมหานครจัดไว้ให้กับข้าราชการไว้ใช้งานว่ามีความเหมาะสมและมีความเร็วเพียงพอหรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือเพิ่มให้งานศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานเปรียบเทียบกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาไม่เกิน 2 ปี

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร. (2567). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 -2575)

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 16). บริษัทธรรมสาร จำกัด.

ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ. พนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

สำนักงานเขตหนองแขม. (20 สิงหาคม 2567). สถิติข้อมูลบุคลากรของฝ่ายปกครองสำนักงานเขตหนองแขม.
<https://webportal.bangkok.go.th/nongkhame>

หญิง ตันอุดม. (2556). ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสวนปรง, 29(2), 36-52.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper and Row.